



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA Nº 919-2020-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 999-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE4
INSPECCIONADO (A) : INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO DE FORMACIÓN BANCARIA

Lima, 30 de noviembre de 2020

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por el **INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO DE FORMACIÓN BANCARIA** (en adelante, **el inspeccionado**) contra la Resolución de Sub Intendencia Nº 064-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4, de fecha 29 de enero 2020 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley Nº 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección Nº 14537-2017-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto del inspeccionado, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción Nº 711-2018-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica al inspeccionado por la comisión de infracciones en materia de relaciones laborales.

1.2. De la fase instructora

De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción Nº 322-2019-SUNAFIL/ILM/AI2 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas al inspeccionado, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador, en su fase sancionadora, y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, impuso multa al inspeccionado por la suma de **S/ 9,337.50 (Nueve Mil Trescientos Treinta y Siete con 50/100 Soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **Muy Grave** en materia de relaciones laborales, por realizar actos de hostilidad que afectaron la dignidad del trabajador Yvan Daniel Trevejos Flores, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 12 de junio 2020, el inspeccionado interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i. El Informe Final fue notificado supuestamente el día 23 de diciembre del 2019; sin embargo, dicho acto de notificación carece de efecto legal, al no ser válido, toda vez que no ha recibido dicho documento de manera personal. La entidad no ha realizado la notificación conforme al artículo 20 numeral 20.1 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Además, la entidad está obligada a efectuar la notificación de manera personal a su representante o a la persona que encuentre en el domicilio conforme a lo establecido en el artículo 21 de la referida Ley, situación que no se ha dado. En tal sentido, en tanto la empresa no fue notificada con el Informe Final es un imposible que haya podido ejercer su derecho de defensa, vulnerando principios de debido procedimiento; por lo que dicho error es insubsanable y nulificante.
- ii. Se ha incurrido en causal de nulidad previsto en el artículo 10 numeral 1 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, al no vulnerar los principios de debido proceso, tipicidad y causalidad, que rigen la potestad sancionadora, así como lo regulado en el artículo 54 literal f) del RLGIT por no haber hecho un exhaustivo análisis de los hechos infractores.
- iii. En primer lugar, no se ha respetado el principio de tipicidad, ya que de la lectura de las sentencias expedidas en los Expedientes 2129-2006-AA/TC y 0008-2005-AA/TC, el máximo intérprete de la Constitución es claro en considerar que el empleador atenta contra la dignidad del trabajador cuando afecta la esencialidad del acto humano, destinado al mantenimiento y desarrollo de la existencia y coexistencia sociales; la vocación y exigencia de la naturaleza humana (el trabajo es expresión de vida), y el carácter social de la función al ser solo posible laborar en colaboración directa o indirecta con otro ser humano. No obstante, la autoridad administrativa señala que habría cometido un acto de hostilidad contra el señor Yvan Trevejos por cometer supuestamente un acto que afectó su dignidad como trabajador, pero no ha cumplido con responder algunas interrogantes como: ¿Cuál es el acto que afectó la dignidad del trabajador? ¿Cómo acredita que dicho acto afectó la dignidad del trabajador? ¿Cómo acredita que dicho acto fue cometido por la empresa? ¿Cómo acredita que dicho acto supuestamente cometido fue arbitrario?
- iv. En segundo lugar, no se ha respetado el debido procedimiento, ya que la empresa expuso con claridad en los escritos presentados los hechos que motivaron de manera razonable que no se le otorgara carga horaria al trabajador afectado, lo cual fue acreditado; sin embargo, la autoridad no ha valorado adecuadamente conforme se aprecia de la resolución apelada. Esta situación contraviene el principio de debida motivación de las resoluciones administrativas, que constituye una garantía constitucional que busca evitar la arbitrariedad de la Administración al emitir actos administrativos. Conforme a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (STC 00394-2012-PA/TC), si se propone una sanción, ésta debe ser acorde a los hechos, con clara concordancia de la norma, siendo que en el presente caso no se ha señalado con claridad el hecho que se le imputa y el medio de prueba.

- v. En tercer lugar, no existe relación de causalidad, ya que para la aplicación de la sanción resulta condición indispensable que la conducta satisfaga una relación de causa-efecto respecto del hecho considerado infracción y que además haya sido idónea para producir la lesión y no tratarse de casos de fuerza mayor, hecho de tercero o la propia conducta del perjudicado. En el caso, se ha acreditado que el Sistema de Auto programación y Meritocracia es legal, ya que fue comunicado previamente al trabajador sobre su aplicación; es una manifestación de un criterio consensuado en el contrato de trabajo, y tiene un fin plenamente razonable el cual es mejorar la calidad educativa del servicio público. En el caso del trabajador Trevejo su calificación obtenida fue menor a los estándares establecidos, en las dos últimas encuestas realizadas a los alumnos de la institución, lo cual es señalado en el Acta de Infracción. En tal sentido, ello no le permitió acceder a la Auto programación y, por ende, recibir carga horaria, por lo que no fue una decisión antojadiza; por el contrario, la no asignación de carga se debió al resultado de su calificación.
- vi. El éxito de sus alumnos depende de la aplicación de un modelo de calidad y de vanguardia, que se implementó con el Sistema de Auto programación Docente y Meritocracia a los trabajadores docentes de las carreras técnicas, con la única finalidad de mejorar su propuesta académica y ajustarla a los más altos estándares de la educación. La aplicación de este programa inició en el año 2016 y consistió en la asignación por parte de los mismos trabajadores docentes de los cursos de las carreras técnicas, tomando como base el mérito obtenido en forma posterior a una evaluación de meritocracia con criterios objetivos. Todos sus docentes, incluyendo al señor Trevejo, fueron informados de que la asignación de cursos sería a través del referido sistema, de acuerdo a la nota de evaluación de meritocracia obtenida y en base a dicho resultado se les programaría para que de acuerdo al orden de ingreso al sistema pueda elegir los cursos que quisiera dictar en el horario y sede su preferencia.
- vii. La evaluación de meritocracia está basada en la calificación de los estudiantes (85%), retraso en ingreso de asistencia (5%), tardanzas (7%), inasistencias (10%), reprogramaciones (6%), capacitación docente y cumplimiento del código de conducta o evaluación del comité de ética (7%). Como se aprecia, el orden de ingreso al Sistema de Auto programación y Meritocracia dependió en más del 50% de la nota obtenida por cada docente en relación a la evaluación de sus propios alumnos y no por criterios subjetivos. No hay duda de que el trabajador conocía los alcances del referido sistema y su política que se sustenta en la meritocracia, cuyo resultado se obtiene del cumplimiento de sus obligaciones administrativas y de la opinión de sus estudiantes. Resulta importante señalar que este nuevo sistema es una manifestación del criterio pactado en el contrato de trabajo celebrado con el trabajador (clausula cuarta), que permite disminuir o aumentar el número de horas diarias y/o semanales de dictado de clases, considerando que es una facultad del empleador establecida en el artículo 2 literal c) del TUO del Decreto Legislativo 854, aprobado por Decreto Supremo 007-2002-TR. Además, es necesario señalar que en ejercicio del *ius variandi*, el empleador está en potestad de modificar las condiciones de trabajo, de conformidad a lo previsto en el artículo 9 del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo 003-97-TR. En tal sentido, a través del Sistema de Auto

programación y Meritocracia se ha procedido a modificar los requisitos de acceso a los referidos beneficios (mayores horas de dictado de sus docentes).

- viii. Sobre la validez del Sistema de Auto programación y Meritocracia se ha pronunciado la magistrada Serpa perteneciente a la Primera Sala Laboral de Lima en el Exp. 20157-2016, señalando que la implementación del sistema correspondientes al semestre 2016-2 fue una acción válida y amparada legalmente, por medio de la cual, en ejercicio de su poder de dirección, reestructuró el esquema de programación de clases de los docentes que dictaban cursos en las carreras técnicas, la cual a partir de dicho semestre académico se basaría en criterios de meritocracia (sustancialmente en la calificación de los estudiantes).
- ix. Antes de la implementación del Sistema de Auto programación y Meritocracia, el trabajador afectado no recibió carga horaria de clases ni remuneración, lo que supone que dicha situación puede deberse a diversos factores tales como el número de alumnos matriculados para el curso que estaba calificado para dictar el trabajador y su disponibilidad de tiempo. Por ello, es falso que desde mayo de 2017 haya incurrido en actos de hostilidad en tanto la conducta imputada se encontraba dentro de los términos del contrato de trabajo celebrado con el señor Trevejos, teniendo por tanto su consentimiento.
- x. La implementación de dicho sistema le fue comunicado oportunamente al señor Trevejos. Nada impide que pueda introducir cambios, modificar la forma y modalidad de la prestación de labores, actuar que no debe sobrepasar los límites de la razonabilidad y que no han llegado a verificarse. La supuesta eliminación de la carga horaria no es que fuese determinada directamente por la empresa en perjuicio del trabajador, sino que obedeció a un procedimiento y esquema de calificación de meritocracia implementado para todos los profesores que dictaban carreras técnicas.
- xi. Producto de la calificación obtenida por el señor Trevejos, en el mes de marzo de 2017, se suscribió un compromiso de mejora continua que reconoce la misma y se compromiso de mejorar los resultados; de tal modo que en abril de 2017 este recibe su carga horaria y el pago de la remuneración correspondiente por los servicios prestados.

III. CONSIDERANDO

Del acto de notificación del Informe Final

- 3.1. Con relación al argumento del punto i) del resumen del recurso de apelación, el inspeccionado alega que no se le ha notificado el Informe Final, al no haber recibido dicho documento de manera personal; al respecto, corresponde señalar que conforme a lo señalado en el artículo 21 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS, **la notificación personal se hará en el domicilio que conste en el expediente**, o en el último domicilio que la persona a quien deba notificar haya señalado ante el órgano

administrativo en otro procedimiento análogo en la propia entidad dentro del último año¹.

- 3.2. En el presente procedimiento, se advierte que el inspeccionado presentó escrito de fecha 26 de setiembre de 2019² a la autoridad instructora, por medio del cual realizó sus descargos contra el Acta de Infracción y la Imputación de Cargos N° 704-2019-SUNAFIL/ILM/SIAI, señalando su domicilio en Av. Primavera N° 1050 Urb. Chacarilla del Estanque, distrito de Santiago de Surco. Sin embargo, dicho domicilio que coincidía con su domicilio fiscal fue dado de baja el 07/10/2019 conforme se aprecia de la información histórica recabada de la Consulta RUC del Portal Web de SUNAT; por lo que esta circunstancia motivo que la autoridad de primera instancia volviera a notificar en el nuevo domicilio fiscal declarado y registrado por el inspeccionado ante SUNAT, ubicado en la Av. Primavera 607 (Oficina 508), distrito de San Borja³, como se advierte de la Cédula de Notificación N° 89437-2019.
- 3.3. En esa medida, conforme es de verse del cargo de notificación antes mencionado, el Informe Final conjuntamente con los proveídos de fechas 29 de noviembre y 12 de diciembre de 2019 han sido debidamente diligenciados al ser recibidos por Milagros Ortiz, en su condición de empleada y en ausencia de representante legal, dejándose constancia de sus datos de identidad y su relación con el inspeccionado, conforme a lo establecido en el numeral 21.4 del artículo 21 del T.U.O de la Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por el D.S. 004-2019-JUS, que dispone *“La notificación personal, se entenderá con la persona que deba ser notificada o su representante legal, pero de no hallarse presente cualquiera de los dos en el momento de entregar la notificación, **podrá entenderse con la persona que se encuentre en dicho domicilio, dejándose constancia de su nombre, documento de identidad y su relación con el administrado**”* (énfasis y subrayado es nuestro). Por tanto, al haberse notificado con arreglo a ley el informe Final, no se ha incurrido en vicio de nulidad del acto de notificación, así como no se le ha vulnerado ningún derecho, toda vez que, al surtir todos sus efectos, el inspeccionado pudo ejercer adecuadamente su derecho a la defensa, de haberlo considerado; en consecuencia, lo alegado en este extremo carece de sustento factico y legal.

Del acto de hostilidad por afectar la dignidad del trabajador

- 3.4. El artículo 23⁴ de la Constitución Política del Perú señala que la relación laboral no puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

¹ Artículo 21.- Régimen de la notificación personal

21.1 La notificación personal se hará en el domicilio que conste en el expediente, o en el último domicilio que la persona a quien deba notificar haya señalado ante el órgano administrativo en otro procedimiento análogo en la propia entidad dentro del último año.

² Véase a folios 40 del expediente sancionador.

³ Véase a folios 78 del expediente sancionador.

⁴ Artículo 23.- El Estado y el Trabajo

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (...)

- 3.5. Por su parte, el literal g) del artículo 30⁵ del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en lo sucesivo, **TUO de la LPCL**) señala que constituye un acto de hostilidad, equiparable al despido, los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.
- 3.6. La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 3034-2012-LIMA establece que: *"(...) la dignidad es un valor que se basa en el reconocimiento de la persona de ser merecedora de respeto, es decir que todos merecemos respeto sin importar cómo seamos. Al reconocer y tolerar las diferencias de cada persona, para que ésta se sienta digna y libre, se afirma la virtud y la propia dignidad del individuo, fundamentado en el respeto a cualquier otro ser. La dignidad es el resultado del buen equilibrio emocional. A su vez, una persona digna puede sentirse orgulloso de las consecuencias de sus actos y de quienes se han visto afectados por ellos, o culpable, si ha causado daños inmerecidos a otros. La misma dignidad que nos pone por encima de la naturaleza, pues podemos transformarla también en nosotros mismos, contenerla, regularla, nos hace responsables. La dignidad refuerza la personalidad, fomenta la sensación de plenitud y satisfacción."*
- 3.7. Por su parte, el Tribunal Constitucional ha indicado que: *«En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un status particular de preeminencia ante el cual el derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones o facultades que la ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (art. 23º, segundo párrafo). Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral.»* (EXP. 1124-2001- AA/TC, Fundamento 7)
- 3.8. En el presente caso, las actuaciones inspectivas de investigación han llevado a determinar en el sétimo y octavo hecho verificado del Acta de Infracción lo siguiente:
- Desde marzo de 2012 hasta abril de 2017, el señor Trevejos fue tomado en consideración como docente para la asignación de clases y carga horaria para el dictado de los diferentes cursos a su cargo y, como tal, el pago de la respectiva remuneración.
 - Desde el mes de mayo de 2017, al trabajador no se le asignó clases ni carga horaria, según refiere el inspeccionado, debido a la nueva política de auto programación establecida, además, porque en las dos últimas encuestas de meritocracia realizadas a los alumnos en el semestre 2016-2, la calificación obtenida por el docente era menor a los estándares establecidos.

⁵ **Artículo 30.-** Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;

(...)

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

- El referido trabajador suscribió un compromiso de mejora continua en el que tomó conocimiento y reconoce la calificación obtenida, además de comprometerse a mejorar sus resultados en los próximos semestres. Sin embargo, después de la firma de este documento, el inspeccionado no le otorgó carga horaria, resultando por ello imposible que el señor Trevejos pueda cumplir con el compromiso asumido.
- La acción del inspeccionado de no asignar clases ni carga horaria desde el mes de mayo de 2017 al señor Trevejos, afectó las remuneraciones del trabajador, las cuales se han visto afectadas al no percibir monto alguno por el tiempo no laborado; por ello, se concluyó que el inspeccionado cometió actos de hostilidad que resultaban contrarios a la dignidad del referido trabajador al verse truncado su proyecto de vida por el carácter alimenticio de la remuneración.

De las nulidades planteadas por el inspeccionado contra la resolución apelada

- 3.9.** Con respecto a lo indicado en los numerales ii) a v) del resumen del recurso de apelación, se advierte en primer lugar que el inspeccionado alega la vulneración al principio de tipicidad al considerar que la autoridad de primera instancia no habría explicado de manera suficiente la responsabilidad en la conducta infractora que se le atribuye en perjuicio del señor Trevejos. Sobre el mencionado principio, Morón Urbina⁶ ha señalado que el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad administrativa cuando instruye un procedimiento sancionador y debe realizar la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes. Por ello, para ser legalmente válida una tipificación de infracción, la autoridad instructora debe subsumir la conducta en aquella falta que contenga claramente descritos los elementos objetivos y subjetivos de la conducta.
- 3.10.** En el presente caso, el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT establece como una infracción muy grave en materia de relaciones laborales *“Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.”*, lo cual debe concordarse con el literal g) del artículo 30 del TUO de la LPCL al considerarse dentro del catálogo de actos de hostilidad aquellos que afecten la dignidad del trabajador.
- 3.11.** Cesar Landa⁷ ha señalado que la dignidad es un concepto jurídico abierto, es decir que su contenido debe irse verificando en cada en cada supuesto de tratamiento o denuncia, sobre la base ciertos patrones sustantivos e instrumentales de interpretación. Esto quiere decir que la dignidad no es un concepto que tenga contenido absoluto. Por ello si bien a priori se puede partir de una idea general de la dignidad humana, como concepción del hombre en tanto persona, en la cual se corporeizan los más altos valores espirituales y costumbres éticas, individuales y comunitarias constituyendo un principio y un límite de la actuación de todas las personas, la sociedad y el Estado, resulta más comprensible encontrar un concepto de la dignidad humana cuando se le viola por la actuación consciente o inconsciente del Estado, la sociedad y de los particulares que produce

⁶ MORON URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Nuevo Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 (aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS). Lima: Gaceta Jurídica, 2019, Tomo II, p.421.

⁷ LANDA ARROYO, César. Dignidad de la persona humana. En: Revista Ius et Veritas, 2000, 21, p. 14. Recuperado de <<revistas.pucp.edu.pe>> (Revisado el 22 de octubre de 2020).

positiva u omisivamente daño a los valores innatos de la persona humana, codificados en la conciencia jurídica y social.

- 3.12.** En tal sentido, las sentencias del Tribunal Constitucional que invoca el inspeccionado contienen definiciones de lo que debe entenderse por dignidad. Sin embargo, ello no debe ser tomado con carácter absoluto, pues que la autoridad de primera instancia no las haya usado en su análisis en nada enerva lo resuelto, aunque ello tampoco implica cumplir con explicar las razones por las cuales los hechos que motivaron la extensión del Acta de Infracción califican como actos que afectan la dignidad del señor Trevejo.
- 3.13.** En esa medida, en el considerando 16 de la resolución apelada, la autoridad de primera instancia concluyó que si bien el inspeccionado acorde a su poder de dirección, tiene la facultad para variar el modo de la prestación de labores, estableciendo criterios de evaluación de su personal y la asignación de labores en base a la meritocracia -según los resultados de las evaluaciones realizadas-, esto debe realizarse dentro de los límites de la razonabilidad, teniendo en cuenta que el trabajo es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona⁸. Además, el inferior en grado concluyó que esta potestad no puede ser ejercida, afectando la dignidad de los trabajadores, pues su protección es el fin supremo de la sociedad y del Estado Peruano⁹; es por ello que, la no asignación (justificada) de carga laboral al trabajador afectado, desde mayo de 2017 hasta el 23 de enero de 2018 (fecha de la verificación de la medida inspectiva de requerimiento), resultan contrarios a su dignidad como persona, en tanto que, a pesar de los resultados obtenidos en las evaluaciones, correspondía la asignación de labores de forma proporcional y no la eliminación de esta, de forma absoluta; lo cual generó insatisfacción e incertidumbre al trabajador afectado, puesto que, a pesar de firmar el documento Compromiso de Mejora Continua, no se le permitió cumplirlo en los siguientes semestres.
- 3.14.** Se advierte entonces que se encuentran todos los elementos necesarios para calificar el acto de hostilidad como un acto que afecta la dignidad del señor Trevejo en tanto la autoridad de primera instancia ha señalado que se afectó la dignidad del trabajador con el ejercicio irrazonable del poder de modificar su modo de prestación de servicios, al eliminar la asignación de labores y carga horaria desde mayo de 2017 e imposibilitándole cumplir con el compromiso de mejora continua desde dicho periodo. Dichas acciones se acreditan en base a lo actuado por la autoridad inspectiva en sus investigaciones, quien pudo advertir dichos hechos con vista a las boletas de pago de todo el periodo laborado por el referido señor, cuadro de reporte de horas dictadas por fechas de los años 2012 a 2017, las políticas de autoprogramación de carreras del semestre 2016-2, el certificado de capacitación del sistema de autoprogramación y el compromiso de mejora continua de fecha 27 de marzo de 2017.
- 3.15.** Además, conviene citar lo señalado en el considerando 11 de la resolución apelada, a fin de evidenciar porque los actos cometidos por el inspeccionado deben ser considerado un acto de hostilidad por carecer de razonabilidad: *"Ahora bien, de la revisión integral de los actuados, se tiene que, mediante "CERTIFICADO DE CAPACITACIÓN DEL SISTEMA DE AUTO-PROGRAMACIÓN"1, el trabajador afectado declaró haber recibido capacitación para el uso de la herramienta que determina el otorgamiento de carga laboral en base a la meritocracia, que es directamente proporcional al resultado obtenido en la evaluación*

⁸ Constitución Política del Perú Artículo 22

⁹ Constitución Política del Perú Artículo 1

que se realice; sin embargo, en él no se precisa que cuando el rendimiento esté por debajo del estándar mínimo establecido (85%) se produzca la eliminación absoluta de la carga laboral a los docentes, si no, se encuentra sujeta a la reducción de la carga.”

- 3.16.** En atención a lo antes expuesto, esta Intendencia que no hay vulneración del mandato de tipicidad pues la autoridad de primera instancia ha motivado debidamente porque los hechos constatados por la autoridad inspectiva deben ser subsumidos en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT, y considerando que en el caso concreto se ha menoscabado la dignidad del señor Trevejo por no asignarle carga horaria y clases desde mayo de 2017, afectando su proyecto de vida y su derecho a recibir una remuneración que tiene naturaleza alimentaria para él y su familia.
- 3.17.** Respecto a la vulneración al principio del debido procedimiento, tal como se ha señalado en los considerandos anteriores, el inspeccionado ha pretendido justificar la falta de asignación de clases y carga horaria al señor Trevejo desde mayo de 2017 por la política de autoprogramación de carreras, y el resultado de las evaluaciones de la meritocria de los docentes. Sobre ello, el inferior en grado evaluó que el puntaje obtenido por el trabajador afectado de ningún modo puede implicar la eliminación de la carga horaria para el dictado de clases, sino que a lo sumo debió haber efectuado una reducción de la misma en forma proporcional, a fin de no afectar su dignidad y como consecuencia de ello su remuneración. En tal sentido, no se puede concluir que exista algún vicio trascendente que incida en la motivación de la resolución apelada; por ende, la decisión de sancionarle no vulnera el principio de interdicción de la arbitrariedad.
- 3.18.** Es necesario precisar que, desde que se le notificó al inspeccionado el inicio del procedimiento sancionador, se acompañó el Acta de Infracción que contiene con claridad los hechos que se le imputan y los medios de investigación que utilizó el personal inspectivo para determinar responsabilidad ante la infracción cometida, como ya se hizo mención en considerandos precedentes, lo cual no fue desvirtuado con los descargos presentados tanto a la autoridad instructora como a la que está a cargo de la fase sancionadora del presente procedimiento.
- 3.19.** Finalmente, debe mencionarse que no hay tal la ausencia de relación causa - efecto entre la conducta desplegada por el inspeccionado y la infracción por la cual se le ha sancionada, en tanto la no asignación de clases y carga horaria al señor Trevejo, sin una justificación coherente, ha ocasionado que se le afecte aspectos de su dignidad que se ve reflejado en la insatisfacción e incertidumbre de su situación laboral, lo cual directamente afectó su proyecto de vida y, además, tuvo repercusiones en sus ingresos en tanto no existió trabajo efectivo, que se vio suprimido ante las conductas realizadas por el inspeccionado.
- 3.20.** No se puede postular que la afectación sufrida por el señor Trevejo se debe a sus propios hechos. En el presente caso, si el inspeccionado hubiera aplicado su política de autoprogramación de carreras de manera coherente con el compromiso de mejora continua que suscribió el trabajador afectado, es decir, reduciendo proporcionalmente la carga horaria, y no eliminándola totalmente, no existiría ningún acto que le haya afectado su dignidad y su remuneración, y el trabajador hubiese sido totalmente responsable de lo acontecido. Sin embargo, ello no ocurrió de ese modo, pues más bien el inspeccionado en lugar de optar por permitirle al señor Trevejo demostrar la mejora en sus evaluaciones, la imposibilitó al no darle carga horaria en el dictado de clases desde mayo de 2017.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

- 3.21. Por todo lo antes expuesto, debe mencionarse que la resolución apelada no ha incurrido en la causal de nulidad contemplada en el numeral 1 del artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, pues como se advierte su decisión se encuentra dentro de los márgenes de los principios de tipicidad, debido procedimiento y causalidad, deviniendo en infundada cualquier pretensión sobre estos aspectos.

De la política de autoprogramación a los docentes

- 3.22. Con relación a lo expuesto en los numerales vi), vii) y viii) de la parte II de la presente resolución, es necesario precisar que, en ningún extremo de lo resuelto por el inferior, se ha cuestionado la política adoptada por el inspeccionado para mejorar los servicios educativos que ofrece, por lo que este en base a su poder directivo puede establecer aquellas medidas que considere necesarias para alcanzar los fines que se proponga, sea de modo unilateral o puesta en conocimiento en el contrato de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, no debe perderse de vista que este poder se encuentra sujeto a las limitaciones establecidas a nivel constitucional y legal.
- 3.23. En particular, una política que trae consigo la variación de la carga horaria y la asignación de labores de los docentes en función a la evaluación que se haga sobre la base de ellos, en forma periódica y con criterios objetivos, además de ser informada a aquellos a los que se le va aplicar, no tendría problemas de ejecución en tanto se encuentre dentro de los márgenes dados por legislador para ejercer el *ius variandi*, en particular el de razonabilidad a fin de que el empleador no ejerza abuso de su facultad, menoscabando los derechos fundamentales de sus trabajadores.
- 3.24. De igual modo, en el presente procedimiento sancionador, tampoco se está cuestionando los criterios de evaluación que usó el inspeccionado con respecto a su personal y, en función a los resultados de las evaluaciones realizadas, que éste se encuentre facultado a variar la asignación de labores y la carga horaria, siempre que ello se haga en forma razonable.
- 3.25. En el presente caso, debe quedar claro entonces que no se le está imputando al inspeccionado ilícitos por el contenido de su política de autoprogramación o por los criterios que ha adoptado, sino porque el inspeccionado pretende sustentar en base a dichas cuestiones la razonabilidad de la medida adoptada cuando la realidad revela que no puede ser razonable que una evaluación por debajo de los estándares previstos por el inspeccionado implique la eliminación de la carga horaria y de la asignación de labores, en el caso del señor Trevejo, en tanto ello no está dispuesto en su propia política como tal, lo que se verificó de las Políticas de Autoprogramación Carreras Semestre 2016.2 y el Certificado de Capacitación del Sistema de Auto-Programación que se presentaron en las actuaciones inspectivas.

De la evaluación de la razonabilidad de la medida ejecutada por el inspeccionado respecto a no asignarle carga horaria al señor Trevejo

- 3.26. En cuanto a lo señalado en el numeral ix) de la parte II de la presente resolución, cabe precisar que en este caso solo se está evaluando la razonabilidad de la medida adoptada por el inspeccionado al no asignarle carga laboral al trabajador afectado, desde mayo de 2017 hasta el 23 de enero de 2018 (fecha de la verificación de la medida inspectiva de

requerimiento), tal como fue precisado en considerando 16 de la resolución apelada, habiéndose determinado que durante dicho lapso de tiempo los actos realizados por el inspeccionado no han sido plenamente justificados; por el contrario, resultan ser actos contrarios a la dignidad del trabajador como persona humana, considerando que el trabajo es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona conforme lo dispone la Constitución Política del Perú.

- 3.27. En relación a lo indicado en los numerales x) y xi) del resumen del recurso de apelación, sin desconocer el ejercicio del *ius variandi* del empleador, en este caso no solo no hay razonabilidad en la decisión adoptada por el inspeccionado al negarle la asignación de carga horaria al señor Trevejo desde mayo de 2017 hasta enero de 2018 pese a que ello no estaba contemplado en sus políticas de meritocracia, sino que además tampoco es razonable que se le haga suscribir al trabajador afectado un compromiso de mejora continua para posteriormente continuar con la medida de no asignarle carga laboral en los meses posteriores a su suscripción. Como lo señaló la autoridad de primera instancia, lo razonable hubiera sido que, ante una evaluación por debajo de los estándares determinados por el inspeccionado, haya existido una reducción proporcional de su carga horaria, pero no la eliminación total de la misma, pues no tendría sentido el mantenimiento del vínculo laboral si se le niega en forma permanente la ejecución de su prestación principal.
- 3.28. Así mismo, en el considerando 12 de la resolución apelada, la autoridad de primera instancia señala con respecto al Compromiso de Mejora Continua que “(...) suscrito por el referido trabajador afectado, este toma conocimiento de la calificación obtenida en las encuestas realizadas, en las que obtuvo una calificación por debajo del mínimo permitido, esto es, 81.03 en la primera y 75.4 en la segunda; por lo que, se compromete a mejorar los resultados en los siguientes semestres; sin embargo, pese a ello, el sujeto inspeccionado no le asigna clases ni carga horaria”. Es cierto que al mes siguiente de haber suscrito el compromiso de mejora continua el trabajador afectado tuvo 35 horas de dictado de clases (abril de 2017); sin embargo, desde mayo de 2017 y hasta el 23 de enero de 2018, el inspeccionado dejó de asignarle carga horaria al señor Trevejo, lo que como ya se ha explicado no tiene una justificación razonable; por el contrario, resultan contrarios a su dignidad como persona, en tanto que, a pesar de los resultados obtenidos en las evaluaciones, correspondía la asignación de labores de forma proporcional y no la eliminación de esta, de forma absoluta.
- 3.29. En consecuencia, los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan la infracción en que ha incurrido el inspeccionado, la cual ha sido debidamente determinada por la autoridad de primera instancia. Por tanto, corresponde confirmar la resolución apelada.

Por lo expuesto y, de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981.

SE RESUELVE:

- ARTÍCULO PRIMERO.-** Declarar **INFUNDADA** la nulidad planteada contra la Resolución de Sub Intendencia N° 064-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4, de fecha 29 de enero de 2020, de acuerdo a los fundamentos señalados en los considerandos 3.9 a 3.21 de la presente resolución, e **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **INSTITUTO DE EDUCACIÓN**



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO DE FORMACIÓN BANCARIA, por los restantes fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.-

CONFIRMAR la Resolución de Sub Intendencia N° 064-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4, de fecha 29 de enero de 2020, que impone sanción al **INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO DE FORMACIÓN BANCARIA**, por la suma de **S/ 9,337.50 (Nueve Mil Trescientos Treinta y Siete con 50/100 Soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO TERCERO.-

TENER POR AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA, de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41 de la LGIT, y en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR; **DEVOLVIÉNDOSE** los de la materia a la oficina de origen para sus efectos.

HÁGASE SABER.-

ILM/CGVG/jchs/jrpq

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código pago: 2004000064 a nivel nacional.

Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.