



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0047-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 499-2022-SUNAFIL/IRE-ANC

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE ANCASH

IMPUGNANTE : COMPAÑÍA MINERA SANTA LUISA S.A.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 025-2023-SUNAFIL/IRE-HUA

MATERIA : RELACIONES LABORALES
LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **COMPAÑÍA MINERA SANTA LUISA S.A.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 025-2023-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 22 de febrero de 2023.

Lima, 17 de enero de 2025

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por **COMPAÑÍA MINERA SANTA LUISA S.A.**, (en adelante, **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 025-2023-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 22 de febrero de 2023 (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- 1.1.** Mediante Orden de Inspección N° 25-2022-SUNAFIL/IRE-ANC, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 131-2022-SUNAFIL/IRE-ANC (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión, una (1) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, por discriminación remunerativa y una (1) infracción muy grave a la labor inspectiva por no acreditar el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 10 de marzo de 2022.
- 1.2** Mediante Imputación de Cargos N° 499-2022-SUNAFIL/IRE-ANC, de fecha 30 de junio de 2022, notificada a la impugnante el 27 de julio de 2022, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para

¹ Se verificó el cumplimiento sobre la siguiente materia: discriminación en el trabajo (Submateria: en la remuneración, cuadro de categorías y funciones y/o política salarial, deber de informar sobre la política salarial o remunerativa implementada).



la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del inciso 2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).

1.3 De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 652-2022-SUNAFIL/IRE-ANC-SIFN de fecha 29 de setiembre de 2022, (en adelante, el **Informe Final**), que la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Áncash, la cual mediante Resolución Sub Intendencia N° 562-2023-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 01 de diciembre de 2022, notificada el 5 de diciembre de 2022, multó a la impugnante por la suma de S/228,344.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por discriminación remunerativa indirecta respecto de sus trabajadores contenido en el cuadro 4, tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/163,116.00.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 10 de marzo de 2022, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/65,228.00.

1.4. Con fecha 27 de diciembre de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub-Intendencia N° 562-2022-SUNAFIL/IRE-ANC-SISA, argumentando lo siguiente:

- i. Se han demorado más de tres meses en cumplir con lo establecido en el numeral 24.1 del art. 24 del TUO de la LPAG, al notificar el acta de infracción y más de cinco días al notificar la imputación de cargos, acarreando la nulidad de los mismos.
- ii. Se ha interpretado de manera errónea el numeral 3.1 y 3.2 del artículo 3 del D.S N° 002-2018-TR – Reglamento de la Ley 30709, ello debido a que no se ha tomado en consideración la información aportada, en la cual se aprecia la metodología que han empleado, aplicando un criterio objetivo y razonable, conforme se desprende del numeral 4), literal A) de la Política Salarial, estableciendo que no han acreditado la metodología empleada para determinar el cuadro de categoría y remuneraciones del personal.
- iii. Se ha interpretado erróneamente el art. 6 del D.S N° 002-2018-TR – Reglamento de la Ley 30709.
- iv. Se ha inaplicado los precedentes de observancia obligatoria establecidos en la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SUNAFIL/TFL.
- v. Se ha inobservado los convenios colectivos respecto a los beneficios que tienen los trabajadores sindicalizados, siendo la antigüedad un criterio relevante, y pese a haberlo explicado, la Sub-Intendencia no ha realizado un análisis al respecto sino solo se limita a citar lo que han mencionado, manifiestan que los convenios colectivos contemplan una serie de beneficios en favor de los trabajadores sindicalizados, y que los aumentos realizados son producto de la antigüedad laboral.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0047-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- vi. Se ha inobservado al personal no sindicalizado, al cual no le son aplicables los convenios colectivos respecto a los beneficios que tienen los trabajadores sindicalizados, siendo la antigüedad un criterio relevante.
 - vii. Inobservancia de la experiencia laboral como criterio para establecer una diferencia salarial, de acuerdo a su política salarial, la experiencia laboral puede ser un criterio de diferenciación remunerativa, siendo que si un trabajador tiene experiencia laboral previa o experiencia laboral que viene ejecutando en la empresa, estos factores son tomados en consideración para efectos de la remuneración, aspecto que no ha sido analizado ni solicitado por la Autoridad Inspectiva, ya que lo han establecido en su política salarial, debiéndose declarar la nulidad del procedimiento inspectivo; asimismo, la corte suprema (Casación N° 601-2006-Del Santa) establece que no es necesario una circunstancia objetiva para la diferenciación, sino que ésta también puede ser de índole subjetiva, incluso liberalidad del empleador.
 - viii. Se ha incurrido en error al no corregir el número de trabajadores supuestamente afectados, lo cual tiene incidencia respecto a la supuesta infracción relacionada al numeral 46.7 del art. 46 del RLGIT, ello debido a que se ha establecido como trabajador afectado a un Operador de Mixer, que tiene el mismo valor de jornal diario comparado con el trabajador referente; ocurriendo lo mismo para el caso de los trabajadores no sindicalizados, ya que al no pertenecer al sindicato, no les son aplicables los convenios colectivos.
 - ix. En cuanto al incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 10 de marzo de 2022, señalan que no pueden reconocer que ha existido discriminación salarial.
 - x. La Sub-Intendencia se equivoca al no advertir que las sanciones impuestas vulneran los principios de razonabilidad y proporcionalidad.
- 1.5.** Mediante Resolución de Intendencia N° 025-2023-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 22 de febrero de 2023², la Intendencia Regional de Huánuco declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar que:
- i. Que, la inobservancia del plazo legal no impide que las autoridades competentes que están a cargo del trámite del procedimiento administrativo sancionador realicen las actuaciones que sean necesarias a efectos que se proceda con la notificación del Acta

² Notificada a la inspeccionada el 4 de marzo de 2023, conforme al folio 277 del expediente sancionador. Asimismo, la Intendencia Regional de Huánuco es el órgano que resuelve en segunda instancia, debido a la abstención solicitada por el Intendente Regional de Ancash y aprobada mediante Resolución de Gerencia General N° 019-2023-SUNAFIL-GG, de fecha 20 de enero de 2023. Véase folio 273 del expediente sancionador.



de Infracción y de la Imputación de Cargos, máxime si la LGIT y el RLGIT no disponen como consecuencia jurídica la nulidad del acto administrativo por efectuar actuaciones fuera del plazo legal. En consecuencia, la demora en la notificación del Acta de Infracción y de la Imputación de Cargos no afecta su validez.

- ii. En el presente caso, en mérito al Acta de Infracción, la autoridad de primera instancia sancionó al sujeto inspeccionado por incurrir en discriminación salarial en perjuicio de los trabajadores identificados en el CUADRO 4 del acta de infracción. Por lo tanto, el sujeto inspeccionado, no sustenta los criterios objetivos y razonables por los que adoptó dicha medida, incurriendo en la infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT.
- iii. Que, la impugnante no justificó la diferencia remunerativa existente al no haber sustentado bajo ninguna documentación o prueba la aplicación de los conceptos alegados como criterios de diferencia remunerativa referidos al tiempo de antigüedad, convenios colectivos, experiencia laboral y entre otros.
- iv. Que, del análisis de los documentos presentados por el sujeto inspeccionado se tiene que dentro de su Política Salarial, no se establece ningún procedimiento para categorizar al personal en algún nivel remunerativo que el propio sujeto inspeccionado ha presentado mediante escritos dentro del procedimiento de actuaciones inspectivas, ni cuáles son los requisitos que diferencia a cada nivel remunerativo; en este sentido, si bien el impugnante cuenta con facultades y autonomía respecto a implementar su política salarial interna; sin embargo, ello no le autoriza aprobar una política salarial donde no se establece de manera transparente, objetiva y razonable, cual es el fundamento para establecer los niveles remunerativos y cuál es el procedimiento a seguir en la evaluación de desempeño que alega o antigüedad laboral, sus requisitos, características, los criterios a considerar, que competencias se medirán, quienes evaluarán, teniendo en cuenta que hacer una sola referencia, para pasar de un nivel a otro, no acredita un sustento objetivo y razonable para determinar los niveles remunerativos, más aún porque dicha evaluación que alega va a tener incidencia directa sobre la determinación de la remuneración de los trabajadores.
- v. Por lo tanto, se verifica diferencias remunerativas entre trabajadores que ostentan la misma categoría y desarrollan la misma labor, con remuneraciones diferenciadas, dicha diferencia salarial constituye una discriminación salarial en el trabajo (diferentes remuneraciones entre trabajadores que realizan el mismo trabajo), discriminación que fue reconocida por el impugnante, dentro de sus escritos de descargos presentados y dentro de las actuaciones inspectivas.
- vi. En atención a lo expuesto, se determina que no existe una justificación objetiva y razonable para que los trabajadores que realizan las mismas labores y cumplen con el perfil mínimo exigido perciban remuneraciones diferenciadas; por tanto, si todos los trabajadores realizan las mismas funciones de su categoría por ende deben ganar lo mismo, en consecuencia, tal como se establece en el acta de infracción al haber verificado los inspectores comisionados de los documentos obrante en autos que los trabajadores afectados realizan la misma función que otros trabajadores de misma categoría, percibiendo una remuneración inferior a estos, bajo el argumento de la existencia de una política salarial que no tiene justificación objetiva y razonable, se



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0047-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

ha configurado actos de discriminación salarial entre trabajadores que realizan la misma función.

vii. En cuanto al argumento que se ha tomado como trabajadores afectados a personal no sindicalizado, los mismos que no les es aplicable los convenios colectivos, se debe tener presente lo constatado por el inspector actuante, el mismo que manifiesta que, el sujeto inspeccionado no logra acreditar que la diferencia salarial para trabajadores de una misma categoría, misma banda salarial, mismo puesto y cargo, se haya basado en criterios objetivos y razonables, verificándose que ha existido incrementos remunerativos en base a CONVENIOS COLECTIVOS, pero que, aun aplicando dichos incrementos, persiste la diferencia salarial para aquellos que tienen la misma fecha de ingreso, conforme se aprecia, a manera de ejemplo en el CUADRO 3 (cuadro plasmado dentro del acta de infracción), lo que desvirtúa lo alegado por el sujeto inspeccionado, confirmando la infracción por discriminación remunerativa.

viii. Que, habiendo advertido el inspector actuante dentro del procedimiento de actuaciones inspectivas que, el sujeto inspeccionado tenía la obligación de acreditar el cumplimiento de la normativa sociolaboral (acreditar la NO DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA respecto de sus trabajadores), emitió una medida de requerimiento, otorgando un plazo para que el sujeto inspeccionado cumpla con lo requerido, fecha en la que dicha medida no ha sido cumplida por el sujeto inspeccionado; motivo por el cual, la infracción queda plenamente acreditada y subsistente, ello debido a que de lo desarrollado en la presente resolución, la infracción determinada por los inspectores en el Acta de Infracción se ha confirmado. Sin embargo, respecto al trabajador RAMIREZ TORNERO LEONARDO quien se desempeña como OPERADOR MIXER, y ha sido consignado como trabajador afectado, se tiene que el mismo, tiene la misma remuneración que el trabajador referente Julca Jaimes, Antonio Evinio; motivo por el cual, dicho trabajador no debe ser considerado como trabajador afectado, por lo tanto el número de trabajadores afectados para la infracción determinada en el numeral 46.1 artículo 47 del RLGIT, se establece en 122 trabajadores, hecho que no afecta ni modifica el monto de la multa impuesta.

1.6. Con fecha 23 de marzo de 2023, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Huánuco, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 025-2023-SUNAFIL/IRE-HUA.

1.7. La Intendencia Regional de Ancash admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 328-2023-SUNAFIL/IRE-ANC, recibido el 28 de marzo de 2023 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.



II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

- 2.1** Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley, que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 2.2** Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

³ "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 1. Creación y finalidad

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

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

Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia."

⁵ "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

El Tribunal de Fiscalización Laboral resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que se interponga recurso de revisión. Las causales para su admisión se establecen en el reglamento.

El pronunciamiento en segunda instancia o el expedido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa."

⁶ "Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL.

Artículo 17.- Instancia Administrativa

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

⁷ "Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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

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

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



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0047-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**), establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días, respectivamente.
- 3.2** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificado por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3** El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias”⁸.
- 3.4** En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias, estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.

⁸ Artículo 14 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2017-TR.



- 3.5** En esta línea argumentativa, la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE COMPAÑIA MINERA SANTA LUISA S.A.

- 4.1.** De la revisión de los actuados, se ha identificado que COMPAÑIA MINERA SANTA LUISA S.A., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 025-2023-SUNAFIL/IRE-HUA, emitida por la Intendencia Regional de Huánuco, que confirmó la sanción impuesta de S/ 228,344.00, por la comisión de una (01) infracciones MUY GRAVES en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT, y una (01) infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del mismo cuerpo normativo, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 6 de marzo de 2023, día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución.

- 4.2.** Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el ordenamiento jurídico corresponde analizar los argumentos planteados por COMPAÑIA MINERA SANTA LUISA S.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 23 de marzo de 2023, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 025-2023-SUNAFIL/IRE-HUA, de acuerdo con los siguientes argumentos:

- i.** Apartamiento inmotivado de la resolución de Sala Plena N°002-2021-SUNAFIL/TFL de fecha 29 de octubre de 2021, respecto a la antigüedad como criterio para establecer diferencias salariales.
- ii.** Que uno de los aspectos que ha considerado la impugnante, para establecer la diferenciación salarial es respecto a la antigüedad del trabajador, que se evidencia con la fecha de ingreso a su compañía.
- iii.** Inaplicación del artículo 6 del Reglamento de la Ley 30709, Decreto Supremo N°002-2018-TR, respecto a la justificación de diferencias salariales por negociación colectiva (convenios colectivos) en beneficio de los trabajadores sindicalizados.
- iv.** Inaplicación del artículo 6 del Reglamento de la Ley 30709, Decreto Supremo N°002-2018-TR, respecto a la justificación de diferencias salariales por experiencia laboral en beneficio de los trabajadores que cuentan con más años de experiencia.
- v.** Interpretación errónea del artículo 6 del Decreto Supremo N°002-2018-TR, respecto a la obligación de tener que especificar en la política salarial cada cuanto tiempo se va a incrementar la remuneración y el porcentaje del incremento.
- vi.** Interpretación errónea del numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.
- vii.** Que, no se corrige la totalidad del número de trabajadores supuestamente afectados, lo cual tiene incidencia en la supuesta infracción al numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0047-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- viii. Que, no se ha motivado respecto a la antigüedad, convenios colectivos (negociación colectiva) y experiencia laboral de los trabajadores, lo cual es un elemento diferenciador.
- ix. Solicita la nulidad de los actos emitidos por las autoridades conformantes del sistema de inspección del trabajo.
- x. Inaplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la supuesta vulneración al debido procedimiento

- 6.1 Como parte de los alegatos del recurso de revisión, esta Sala ha identificado que la impugnante cuestiona una presunta vulneración al debido procedimiento, y a la motivación de las resoluciones administrativas. Por ende, corresponde en primer término, emitir pronunciamiento sobre esta causal, dado los efectos nulificantes que posee en caso de advertirse su inobservancia en el presente procedimiento administrativo.
- 6.2 El debido procedimiento exige la debida motivación del acto administrativo, entendido como una garantía que tienen los administrados de exponer sus argumentos, ofrecer y actuar pruebas, que deberán ser tenidas en cuenta por la autoridad administrativa al decidir, para que esa decisión sea conforme a derecho.
- 6.3 En ese contexto, se establece como uno de los elementos esenciales que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa, el atribuir a la autoridad que emite el acto administrativo la obligación de sujetarse al procedimiento establecido y de respetar las garantías consustanciales a todo procedimiento administrativo.
- 6.4 Sobre el particular, el artículo 44 inciso a) de la LGIT establece, como uno de los principios del procedimiento sancionador, la observancia al debido proceso, “por el que las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y en derecho”.
- 6.5 Por su parte, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa, como integrante del principio del derecho al debido procedimiento administrativo, el “obtener una decisión motivada, fundada en derecho”. El principio al debido procedimiento tiene como uno de los elementos esenciales que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa, el atribuir a la autoridad que emite el acto administrativo la obligación de sujetarse al procedimiento establecido y a respetar las garantías consustanciales a todo procedimiento administrativo, dentro del cual se encuentra el deber de motivación de los actos administrativos.



- 6.6** Conforme a lo establecido en el numeral 4 del artículo 3 del TUO de la LPAG, “El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico”, motivación que deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a las anteriores justifican el acto adoptado, tal y como lo establece el artículo 6 del TUO de la LPAG. Asimismo, el contenido del acto administrativo mencionado, como requisito de validez, implica que aquel deba comprender todas las cuestiones de hecho y derecho planteadas por los administrados tal y como lo prescribe el numeral 5.4 del artículo 5 del TUO de la LPAG.
- 6.7** En esa línea argumentativa, esta Sala identifica, desde un análisis formal, que tanto la Resolución de Sub Intendencia N° 562-2022-SUNAFIL/IRE-ANC-SISA, como la Resolución de Intendencia N° 025-2023-SUNAFIL/IRE-HUA, han contemplado la argumentación y medios de prueba expuestas por la impugnante, advirtiéndose el cumplimiento de los requisitos referidos al cumplimiento del debido procedimiento como principio y derecho material, de los derechos de defensa y a la prueba, así como el cumplimiento de la garantía de la debida motivación.
- 6.8** Conforme con el fundamento jurídico 4 de la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional del 8 de febrero de 2022 (expediente 349-2021-PA/TC), toda decisión judicial debe cumplir con cuatro requisitos para que cumpla con el deber de motivación, lo que lleva a contemplarlas en su extensibilidad al ámbito administrativo del presente expediente: 1) coherencia interna, para comprobar que lo decidido se deriva de premisas establecidas por el órgano resolutorio en su fundamentación; 2) justificación de las premisas externas, que aluden al respaldo probatorio de los hechos y sobre el derecho considerado por el órgano al resolver; 3) la suficiencia, que refiere a que se hayan expuesto razones que sustenten lo decidido en función de los problemas relevantes determinados y necesarios para la resolución del caso; y 4) la congruencia, como elemento que permite establecer si las razones especiales requeridas para adoptar determinada decisión se encuentran recogidas en la resolución en concreto.
- 6.9** Del examen efectuado por esta Sala sobre las resoluciones emitidas en el Procedimiento Sancionador, se puede observar que estos 4 elementos pueden ser satisfactoriamente comprobados, por lo que, de manera formal y material, el debido procedimiento ha sido respetado dentro del trámite del procedimiento sancionador. Por ende, se debe desestimar los argumentos referidos a cuestionar este extremo.
- 6.10** Por otra parte, en cuanto a la supuesta vulneración de su derecho de defensa, se ha verificado que la impugnante ha presentado sus descargos correspondientes y escrito de apelación, los cuales fueron valorados al sancionar a la impugnante; además, los argumentos expuestos en estos escritos han obtenido respuesta, tanto en la resolución de sub intendencia como en la resolución de intendencia, no evidenciándose algún vicio en el en los actos y resoluciones emitidas, por el contrario, se advierte que sus argumentos se centran en cuestionar el criterio asumido para la determinación de la infracción sociolaboral atribuida, que si bien es diferente al expuesto por la impugnante, no acredita una falta de valoración probatoria o deficiencia en la motivación, que ocasione un vicio de nulidad. Asimismo, la impugnante tuvo acceso a una defensa técnica, es decir, al asesoramiento y patrocinio de un abogado defensor de su elección, garantizando de esta forma su derecho de defensa, y el procedimiento administrativo sancionador discurrió en pluralidad de instancias, conforme a la regulación adjetiva aplicable al presente caso. Por



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0047-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

lo cual, no se ha advertido vulneración al debido procedimiento, derecho de defensa o vicio alguno que afecte el trámite del presente procedimiento.

- 6.11** En conclusión, la nulidad alegada por la impugnante no debe ser acogida, al no evidenciarse que se haya incurrido en alguna causal de nulidad contemplada en el artículo 10 del TUO de la LPAG ni en una interpretación errónea del numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Por tales razones, no corresponde amparar los argumentos expuestos en este extremo.

Sobre los actos de discriminación laboral

- 6.12.** Al respecto, la igualdad salarial por igual trabajo constituye un principio-derecho que se desprende del numeral 2 del artículo 2° y del numeral 1 del artículo 26° de la Constitución Política del Perú; además del numeral 2 del artículo 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el literal a) numeral i) del artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales por vía de interpretación habilitada por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política⁹.

- 6.13.** En este punto, resulta pertinente invocar lo señalado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, Corte IDH), en la Opinión Consultiva N° 18, respecto de la igualdad:

“101. (...) el principio de igualdad ante la ley, igual protección ante la ley y no discriminación, pertenece al ius cogens, puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico. (...)”.

- 6.14.** Asimismo, el Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), ratificado por el Perú el 01 de febrero de 1960, sobre igualdad de la remuneración, prescribe lo siguiente:

“Artículo 2

1. **Todo Miembro deberá**, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con

⁹ Constitución Política del Perú

Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona

Toda persona tiene derecho: (...)

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

(...)

“Artículo 26.- Principios que regulan la relación laboral

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.”

(...)

Disposición Final y Transitoria de la Constitución Cuarta. - Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.



dichos métodos, **garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración** entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:
 - a. La legislación nacional;
 - b. Cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
 - c. contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o la acción conjunta de estos diversos medios”¹⁰.

6.15. Por su parte el numeral 1.1 del artículo 1 del Convenio N° 111 de la OIT, señala:

“Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:
 - a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social **que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;**
 - b) **Cualquier otra distinción,** exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.
3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo”¹¹.

6.16. En este punto es importante invocar el artículo 55 de la Constitución Política del Perú, que precisa que: “los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional”. Asimismo, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú señala en forma expresa que: “las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”. Entonces, por mandato de la Constitución Política, es obligación interpretar los derechos fundamentales de conformidad con los convenios internacionales, entre los que se encuentran los Convenios de la OIT.

6.17. Por otra parte, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 02974-2010-PA/TC, ha definido la relación existente entre el mandato de igualdad y la proscripción de la discriminación, señalando lo siguiente: "6. La aplicación, pues, del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual, por ello no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables. 7. Estas precisiones deben complementarse con el adecuado discernimiento entre dos categorías jurídico-constitucionales, a saber, diferenciación y discriminación. En principio; debe precisarse que la diferenciación esta constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a una diferenciación cuando **el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables**. Por el contrario, cuando esa desigualdad de trato no sea razonable

¹⁰ Énfasis es nuestro.

¹¹ Énfasis agregado.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0047-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

ni proporcional, se está frente a una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable" (énfasis añadido).

- 6.18. Es necesario precisar que la igualdad no solo implica tratar igual a los iguales, sino también desigual a quienes son desiguales. A partir de dichas premisas, la diferenciación se encuentra constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio. La igualdad solo será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. **Así, solo cuando la desigualdad de trato no sea razonable ni proporcional estaremos ante una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable**¹²(énfasis añadido).
- 6.19. En esa línea argumentativa, esta Sala también precisó a través de la Resolución N° 103-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala que la igualdad salarial por igual trabajo constituye un derecho que se desprende del artículo 2 inciso 21 y del artículo 26 inciso 12 de la Constitución Política del Perú, además del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (fundamento 6.11), entendiéndose que no todo trato desigual es discriminatorio; sino que por el contrario "la igualdad sólo será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. Cuando, por el contrario, la desigualdad de trato no sea razonable ni proporcional estaremos ante una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable" (fundamento 6.13), citándose a un autor nacional el cual propone la siguiente regla: "La regla general es la siguiente, la ley prohíbe pagar una remuneración menor que la que percibe una persona cuando ambos realizan trabajos que requieren la misma habilidad esfuerzo y responsabilidad y son ejecutados en el mismo establecimiento bajo similares condiciones, salvo que la diferencia se base en la antigüedad del mérito o la calidad o cantidad de producción o cualquier factor objetivo distinto"¹³ (énfasis añadido).
- 6.20. En esa línea de razonamiento, corresponde analizar si nos encontramos frente a un supuesto de discriminación conforme al tipo infractor del numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT o no, y si se ha vulnerado el debido procedimiento, a través de su manifestación de la debida motivación, conforme al análisis siguiente.
- 6.21. En el presente caso, de la revisión del Acta de Infracción, el inspector determinó que la inspeccionada incurrió en actos de discriminación remunerativa, pues no logró de forma objetiva justificar las diferencias salariales observadas, puesto que si bien la Compañía Minera exhibió el resultado de la valoración de los puesto de trabajo con su correspondiente puntuación, y el documento "Banda Salarial de Obreros", de estos documentos se verificó una diferencia salarial para los trabajadores que se encuentran en

¹² Exp. N° 048-2004 PI/TC, fundamento 62.

¹³ BLUME MOORE, Iván, Mejoras salariales y principio de igualdad y no discriminación entre trabajadores. En <http://revistas.puc.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/viewfile/12090/12657>.



la misma categoría y puesto de trabajo, conforme se tiene en el numeral 4.8.4 del Acta de Infracción.

- 6.22. Así, puede observarse que en el caso del puesto de “*Maestro Muestrero*” de acuerdo al Informe Final de Orbiz (consultora) presentado por la impugnante, en el Cuadro N°1 del Acta de Infracción, este puesto se encuentra en la Categoría 7; no obstante, al corroborar con la “Banda Salarial de Obreros” respecto a este puesto de trabajo, se aprecia que existen trabajadores pertenecientes a dicho puesto y categoría que perciben un jornal diferente, sin justificación válida u objetiva del porqué de esta diferencia, tal como se expone en la siguiente tabla:

Tabla 01

TRABAJADORES	CATEGORIA	PUESTO	CARGO	JORNAL DIARIO
CALIXTO SOTELO SIMEON	7	AYUDANTE GEOLOGIA	MUESTRERO	86.90
ALVARDO ACUÑA PETER	7	MAESTRO MUESTRERO	MUESTRERO	87.95
RIOS HUERTO WILFREDO	7	MUESTRERO	MUESTRERO	92.45
FABIAN JARA ORLANDO	7	MUESTRERO	MUESTRERO	92.45
BANES PALACIOS ALFREDO	7	MUESTRERO GEO	MUESTRERO	104.55
FALCON FONSECA ROFELIO	7	OPERADOR BORING	MUESTRERO	99.85

Fuente: Acta de Infracción- Cuadro N°2 “BANDAS SALARIALES OBREROS”

- 6.23. De esta misma tabla, puede observarse que el trabajador Banes Palacios Alfredo, percibe un jornal diario de 104.55, siendo este el jornal superior al de todos los demás trabajadores que tienen su mismo puesto y categoría.
- 6.24. Sin embargo, la impugnante alega que se ha realizado un apartamiento inmotivado de la resolución de Sala Plena N°002-2021-SUNAFIL/TFL y se ha inaplicado y/o interpretado erróneamente el artículo 6 del Reglamento de la Ley 30709, Decreto Supremo N°002-2018-TR, insistiendo en que estas diferencias se deben a factores de *Antigüedad, experiencial laboral* y a los *Convenios Colectivos* suscritos.
- 6.25. La Resolución de Sala Plena N°002-2021-SUNAFIL/TFL, de fecha 29 de octubre de 2021, estableció como precedentes administrativos de observancia obligatoria sobre la antigüedad como criterio para establecer diferencias salariales, siendo los siguientes:

“14. Este Tribunal, habiendo examinado varios casos, tales como las Resoluciones N° 103-2021, 269-2021, 272- 2021 y 337-2021 SUNAFIL/TFL-Primera Sala, considera que, por vía unilateral o por convenio colectivo de trabajo, pueden establecerse diferencias salariales entre trabajadores pertenecientes a una misma categoría a partir de la antigüedad en el puesto de trabajo, entre otros criterios objetivos, algunos de los cuales son mencionados en el artículo 6 del Reglamento de la Ley N° 30709. Aunado a ello, cabe señalar que el reconocimiento de la trayectoria laboral de los trabajadores no constituye un acto de discriminación laboral, conforme se ha determinado en la Casación Laboral N° 6783-2018-Lima Este, en su fundamento jurídico décimo quinto.

15. En consecuencia, para la determinación de los supuestos de antigüedad, la Inspección del Trabajo deberá establecer las trayectorias de los trabajadores, cuando sea la base objetiva del trato salarial distinto entre dos personas en situación comparable. Por tanto, los pagos de remuneraciones que establezcan distinciones basadas en la antigüedad, pueden ser objeto de análisis de la Inspección del Trabajo, a fin de determinar si dichas distinciones generan alguna situación de discriminación indirecta, especialmente, en el caso de las mujeres,



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0047-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

quienes podrían sufrir un número mayor de interrupciones en su récord laboral para atender responsabilidades familiares. En tales casos, la determinación del comportamiento infractor deberá satisfacer un estándar de motivación, que explique el nexo causal y la culpabilidad del agente que comete el acto.

16. Adicionalmente, es preciso señalar que no serán compatibles con el estándar exigible de motivación y el respeto del principio de licitud, el hecho que las imputaciones de responsabilidad administrativa laboral se basen en razonamientos presuntivos sobre el acto de discriminación salarial” (énfasis añadido).

- 6.26. Así también, el artículo 6 del Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación entre varones y mujeres y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2018-TR, indica lo siguiente:

“Artículo 6.- Justificación de diferencias salariales

6.1. Por excepción, los trabajadores pertenecientes a una misma categoría pueden percibir remuneraciones diferentes, cuando dichas diferencias se encuentren justificadas en **criterios objetivos tales como la antigüedad, el desempeño, la negociación colectiva, la escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, el costo de vida, la experiencia laboral, el perfil académico o educativo, el desempeño, el lugar de trabajo, entre otros.**

6.2. Existe escasez de oferta de mano de obra calificada cuando objetivamente se demuestre que las calificaciones requeridas por un puesto de trabajo son escasas en el mercado.

6.3. Las diferencias de los ingresos totales generadas por la realización de trabajo en jornada reducida, en jornadas atípicas o a tiempo parcial no se consideran contrarias a lo previsto en la Ley o en el presente Reglamento.” (énfasis añadido).

- 6.27. Teniendo en cuenta los criterios antes señalados, corresponde realizar un análisis en relación con estos criterios objetivos indicados por la impugnante (*Antigüedad, experiencia laboral* y a los *Convenios Colectivos* suscritos) que justificarían las diferencias remunerativas de los trabajadores afectados.

- 6.28. Respecto al factor de antigüedad, la impugnante durante las actuaciones inspectivas presentó el Cuadro N°3 elaborado por la misma, a fin de advertir la variación remunerativa en el tiempo de los trabajadores con el puesto de “Operado de Mixer”, como se observa en la figura siguiente:



Figura 1

CUADRO 3:
VARIACIÓN DE LA REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES OPERADORES MIXER, DESDE EL AÑO 2017 A LA ACTUALIDAD, ELABORADO CON LA INFORMACIÓN BRINDADA POR EL SUJETO INSPECCIONADO A MANERA DE EJEMPLO.

N°	DNI	TRABAJADOR	FECHA DE INGRESO	CARGO INGRESO	JORNAL BÁSICO 2017-2018	INCREMENTO PLIEGO AÑO 2018 (2018-2019)	JORNAL BÁSICO 2018-2019	INCREMENTO PLIEGO AÑO 2019 (2019-2020)	JORNAL BÁSICO 2019-2020	INCREMENTO PLIEGO AÑO 2020 (2020-2021)	JORNAL BÁSICO 2020-2021	INCREMENTO PLIEGO AÑO 2021 (2021-2022)	JORNAL BÁSICO 2021-2022
1	07665664	TAIPE LEON TEOFILO	17/09/2009	CHOFER	84.50	4.65	89.15	4.40	93.55	5.00	98.55	3.60	102.15
2	19938200	RAMIREZ TORNERO LEONARDO	01/02/2007	OPERADOR SCOOP	96.65	4.65	101.30	4.40	105.70	2.80	108.50	3.60	112.10
3	22877534	ROJAS INGA MIGUEL CLAUDIO	01/02/2007	OPERADOR SCOOP	95.15	4.65	99.80	4.40	104.20	2.80	107.00	3.60	110.60
4	31926896	JULCA JAIMES ANTONIO EVINIO	01/02/2007	OPERADOR SCOOP	96.65	4.65	101.30	4.40	105.70	2.80	108.50	3.60	112.10
5	40749703	VELASQUEZ PADILLA IZAQUEL ALEX	01/02/2007	OP.CARGADOR FRONTAL	86.15	4.65	90.80	4.40	95.20	4.80	100.00	3.60	103.60
6	41906891	RAMIREZ CHAVEZ JOFFRE	01/02/2007	OPERADOR DE MINI CARGADOR	82.40	4.65	87.05	4.40	91.45	2.80	94.25	3.60	97.85
7	06068796	PRIMO GABRIEL ALEJANDRO	01/02/2007	OPERADOR CARGADOR DE ANFO	91.65	4.65	96.30	4.40	100.70	2.80	103.50	3.60	107.10
8	22717037	LOYOLA CARLOS JUAN	01/04/2007	DESATADOR DE ROCAS	80.90	4.65	85.55	4.40	89.95	2.80	92.75	3.60	96.35
9	80566636	ECHEVARRIA ESPINOZA JUAN	19/08/2010	OPERADOR DE EQUIPO PESADO	78.05	4.65	82.70	4.40	87.10	4.80	91.90	3.60	95.50
10	31940661	SULCA BACILIO TEODOMIRO	01/04/2011	AUXILIAR DE ALMACEN	68.78	13.30	82.08	4.40	86.48	2.80	89.28	3.60	92.88

- 6.29. De dicho cuadro, se concluye que respecto a los trabajadores con el cargo de “Operador Scoop”, “Op. Cargador Frontal”, “Operador de Minicargador”, “Operado Cargador de Anfo” comprendidos como “Operadores de Mixer” por la impugnante y, con fecha de ingreso el 01 de febrero de 2007, tienen un jornal básico diferente pese a que todos estos trabajadores mantienen el mismo puesto y categoría. Del mismo modo, al preguntar a la impugnante durante las actuaciones inspectivas como se aplicó su Política Salarial a estos trabajadores, solo mencionó dos factores: *Antigüedad* y *Convenios Colectivos*, sin considerar el factor experiencia laboral, como ahora lo alega. Además, como se observa, el criterio de *antigüedad* no mantiene la lógica ni la congruencia, pues no logra explicar cómo los trabajadores con la misma fecha de ingreso (01/02/2007), tuvieron jornales básicos diferentes durante el periodo 2017-2018 desde un inicio.
- 6.30. Es así que, en efecto, si bien la antigüedad en el puesto de trabajo constituye un criterio objetivo para el otorgamiento de mejoras en la remuneración; sin embargo, por tratarse de una conducta destinada a diferenciar los sueldos de los trabajadores, esta debe encontrarse **debidamente sustentada bajo escalas o jerarquía remunerativas concretas**, de tal manera que los trabajadores, y en especial la autoridad inspectiva, compruebe su compatibilidad frente al principio de igualdad, lo que -contrariamente a lo alegado- no ha ocurrido en el presente caso.
- 6.31. Asimismo, en cuanto al criterio de *convenios colectivos*, en el mismo cuadro existieron incrementos remunerativos por los convenios colectivos de años posteriores a la diferencia remunerativa advertida en el *jornal básico 2017-2018*, lo cual no justifica las diferencias salariales. De igual forma, el hecho de solo consignar en su Política Salarial, factores objetivos de diferenciación salarial, sin explicar cómo estos justifican las diferencias remunerativas entre trabajadores que tienen la misma categoría, fecha de ingreso y puesto de trabajo, no acredita que la impugnante no haya efectuado una discriminación salarial indirecta.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0047-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.32. En consecuencia, no advirtiéndose el supuesto apartamiento inmotivado de la resolución de Sala Plena N°002-2021-SUNAFIL/TFL y la inaplicación y/o interpretación errónea del artículo 6 del Reglamento de la Ley 30709, deben desestimarse estos argumentos y confirmarse la infracción al numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT, por advertirse una discriminación remunerativa en afectación de 319 trabajadores.

Sobre el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento

6.33. Conforme lo establece el numeral 5.3 del inciso 5 del artículo 5 de la LGIT, los inspectores del trabajo están investidos de autoridad y facultados para requerir al sujeto responsable que, en un plazo determinado, adopte medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral, incluso con su justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento. Sobre ello, el numeral 13.5 del artículo 13 del RLGIT establece que, dichas medidas, se adoptan dentro del plazo establecido para la realización de las actuaciones de investigación o comprobatorias a que se refieren los numerales 13.3 y 13.4 del artículo 13 del mismo reglamento.

6.34. A su vez, el numeral 20.3 del artículo 20 del RLGIT, ha establecido que las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas, por la inspección del trabajo, para el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo. Así como que éstas pueden consistir en ordenar al empleador, siempre que se fundamente en el incumplimiento de la normatividad legal vigente, la paralización o prohibición inmediata de trabajo o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, entre otras.

6.35. Como se evidencia de las normas glosadas, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento administrativo sancionador (PAS).

6.36. Cabe indicar que, la inobservancia o incumplimiento de la medida de requerimiento genera la infracción calificada como muy grave a la labor inspectiva, prevista en el inciso 46.7 del artículo 46 del RLGIT, por no cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas para el cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral. Asimismo, cabe precisar que, esta infracción a la labor inspectiva se generaría con independencia y en forma adicional a las identificadas dentro del marco de la ejecución a la labor inspectiva en materias sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo.

6.37. En esa línea argumentativa, de conformidad con el precedente administrativo de observancia obligatoria aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SUNAFIL/TFL, publicado el 06 de mayo de 2022 en el diario oficial El Peruano, la evaluación



de los alegatos relativos a las medidas inspectivas de requerimiento deben de encontrarse vinculadas bajo los siguientes aspectos:

“6.8 Así, los expedientes sancionadores que se tramitan en el Sistema de Inspección del Trabajo no son, sin embargo, unos que permitan distinguir imputaciones que solamente contengan casos “muy graves”, “graves” o bien “leves”, siendo habitual que en los casos sometidos a este Tribunal se encuentren imputaciones que contemplen infracciones calificadas normativamente como “muy graves” y alguna o algunas más de distinto grado. Ante este tipo de plataformas impugnatorias, el Tribunal de Fiscalización Laboral se encuentra obligado a distinguir lo que es materia de su estricta competencia de aquello que no lo es, conforme con la normativa glosada.

6.9 En ciertos casos —como el que es objeto de la presente resolución— el recurso de revisión propone el análisis de infracciones a la labor inspectiva consistentes en el incumplimiento de la medida de requerimiento contenidas en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, pero las materias objeto de la medida de requerimiento son calificadas por la normativa como faltas “graves” o “leves”, lo que deposita a tales causas fuera de la competencia material de este Tribunal.

6.10 De esta forma, la evaluación de los recursos de revisión interpuestos contra sanciones administrativas por inejecución de medidas de requerimiento deberá circunscribirse a un análisis estrictamente referido a la **proporcionalidad, razonabilidad y legalidad de tales medidas**, sin invadir una competencia administrativa vedada, como son las infracciones calificadas como graves y leves, que en expedientes como el presente, han adquirido firmeza con la expedición (y notificación) de la resolución de segunda instancia” (énfasis añadido).

- 6.38.** Así, en la búsqueda del cumplimiento de la medida inspectiva, el inspector de trabajo le otorga al entonces inspeccionado un plazo razonable para su cumplimiento, tal como lo señalaba la entonces vigente “Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII - Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva”¹⁴:

Figura 2:

Numeral 7.14.5 de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL

El Inspector comisionado establece el plazo para el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, procurando tener en cuenta, los siguientes factores:

- a) Cantidad de trabajadores afectados.**
- b) Gravedad y naturaleza de la infracción.**

- c) Urgencia de la medida de requerimiento.**
- d) Razonabilidad.**
- e) Cualquier otro factor que, a su juicio, le permitan evaluar la duración de dicho plazo.**

- 6.39.** En similar sentido -y de manera referencial – la versión 2 de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 216-2021-SUNAFIL, del 10 de agosto de 2021, mantiene el mismo enfoque al detallar los factores para el establecimiento del plazo de cumplimiento en el numeral 7.15.5.

¹⁴ Aprobada por Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL, del 03 de febrero de 2020.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0047-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.40. En ese sentido, de la revisión de los actuados se observa que el inspector comisionado emite la medida inspectiva de requerimiento de fecha 10 de marzo de 2022, y otorga un plazo de cuatro (04) días hábiles a la impugnante para que cumpla con subsanar el incumplimiento, referido a lo siguiente:

Figura 3

- 1) *Acreditar la NO DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA respecto de los trabajadores contenidos en el CUADRO 4, cuyo jornal diario debe de estar acorde a lo asignado a los trabajadores REFERENTES indicados en el punto 1.8.4. de los HECHOS VERIFICADOS. Para tal efecto deberá modificar el CUADRO 2 – DENOMINADO BANDA SALARIALES DE OBREROS ("CUADRO DE CATEGORIAS Y FUNCIONES"), donde se aprecie el trato igualitario en las remuneraciones de los trabajadores AFECTADOS con sus respectivos REFERENTES.*

Advirtiéndose que el incumplimiento de dicha medida constituiría infracción a la labor inspectiva, sancionable con una multa.

- 6.41. Sin embargo, conforme consta en los hechos constatados en el numeral 4.9 del Acta de Infracción, la impugnante no cumplió con lo dispuesto en la medida de requerimiento, pues con fecha 17 de marzo de 2022 solo presentó descargos a la medida de requerimiento, a lo cual, el inspector actuante indicó a la impugnante que, al no justificar las diferencias salariales de los 123 trabajadores afectados, incumplió la medida inspectiva de requerimiento.
- 6.42. Por otra parte, la impugnante cuestiona que no se ha corregido la totalidad del número de trabajadores supuestamente afectados para el cálculo de la multa. Sobre dicho punto, corresponde indicar que el hecho de no contar al trabajador RAMIREZ TORNERO LEONARDO, como un trabajador afectado, no modifica el monto impuesta de la multa, toda vez que, de acuerdo con el numeral 48.1 del artículo 48 del RLGIT, el factor elegido para esta infracción muy grave del numeral 46.7 del RLGIT, es el de factor 14.18 que comprende de 101 a 200 trabajadores afectados, por lo que, al ser ahora solo ciento veintidós (122) trabajadores afectados, dicho monto calculado no varía, manteniendo la suma de S/65,228.00 para la infracción muy grave a la labor inspectiva. Por otra parte, también indica que no debe considerarse los trabajadores no sindicalizados pues no le son aplicables los convenios colectivos. Al respecto, corresponde indicar que la impugnante no ha logrado justificar que la diferencia salarial para una misma categoría, misma banda salarial, mismo puesto y cargo se deba a CONVENIOS COLECTIVOS, por lo que, este argumento debe ser desestimado.
- 6.43. Siendo que, se observa la razonabilidad, proporcionalidad y legalidad de la medida inspectiva de requerimiento, en tanto fue emitida dentro de las actuaciones inspectivas derivadas de la Orden de Inspección N° 25-2022-SUNAFIL/IRE-ANC, y en relación con los hallazgos que posteriormente fueron consolidadas en el Acta de Infracción. Por tanto, corresponde declarar infundado el recurso de revisión en este extremo, en tanto la



impugnante no acreditó el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, conforme lo han determinado las instancias de mérito, al evaluar y valorar todas las documentales presentadas.

- 6.44.** Por lo tanto, la impugnante se encontraba en la obligación de dar cumplimiento a dicha medida de requerimiento de manera íntegra, esto es, a cada uno de los requerimientos efectuados por el comisionado, supuesto que, como se ha señalado, no ha cumplido. En tal sentido, en aplicación del principio de razonabilidad, y luego de la valoración, por parte del inspector comisionado y esta Sala, de los hechos y medios probatorios aportados, se evidencia el incumplimiento del deber de colaboración por parte de la impugnante, así como el no cumplimiento de lo solicitado en la medida inspectiva de requerimiento, en el plazo otorgado. Por tanto, corresponde confirmar la infracción a la labor inspectiva.
- 6.45.** En tal sentido, debe mantenerse la sanción impuesta por la infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT y desestimarse todos los argumentos dirigidos a cuestionar este extremo; por lo que se encontraba en el deber de cumplir con lo dispuesto por la autoridad inspectiva, al no evidenciarse una vulneración en la emisión de la medida inspectiva de requerimiento, que transgreda lo dispuesto por el artículo 14 de la LPAG y el numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT.
- 6.46.** En ese sentido, se confirma la multa a la impugnante por haber incurrido en infracción muy grave a la labor inspectiva, por no cumplir la medida inspectiva de requerimiento, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

- 7.1** Finalmente, a título informativo se señala que, conforme fluye del expediente remitido, las multas subsistentes como resultado del procedimiento administrativo sancionador serían las que corresponden a las siguientes infracciones:

N°	Materia	Conducta Infractora	Tipificación legal y calificación
1	Relaciones Laborales	Discriminación remunerativa indirecta respecto de sus trabajadores contenido en el CUADRO 4.	Numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE
2	Labor inspectiva	No cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 10 de marzo de 2022.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT MUY GRAVE

- 7.2** Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho o de derecho durante la tramitación del expediente que resultara en un error, omisión o imprecisión en las materias, cantidad, conducta, tipificación legal, clasificación o cuantía, resulta de exclusiva responsabilidad de la Intendencia respectiva.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General,



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0047-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **COMPAÑIA MINERA SANTA LUISA S.A.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 025-2023-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 22 de febrero de 2023, emitida por la Intendencia Regional de Huánuco, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 499-2022-SUNAFIL/IRE-ANC, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. - **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 025-2023-SUNAFIL/IRE-HUA, en todos sus extremos.

TERCERO. - Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal de Fiscalización Laboral constituye última instancia administrativa, en las materias de su competencia.

CUARTO. - Notificar la presente resolución a **COMPAÑIA MINERA SANTA LUISA S.A.**, y a la Intendencia Regional de Ancash, para sus efectos y fines pertinentes.

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

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Presidenta

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Vocal Titular

MANUEL GONZALO DE LAMA LAURA

Vocal Titular

Vocal ponente: MANUEL DE LAMA

20250115JCR – HR 195020-2021