



*Tribunal de Fiscalización Laboral*  
*Primera Sala*

**Resolución N° 269-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 467-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE1

PROCEDENCIA : INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA

IMPUGNANTE : COMPAÑÍA MINERA LAS CAMELIAS S.A.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 954-2021-SUNAFIL/ILM

MATERIA : - RELACIONES LABORALES  
- LABOR INSPECTIVA

**Sumilla:** Se declara *INFUNDADO* el recurso de revisión interpuesto por COMPAÑÍA MINERA LAS CAMELIAS S.A. en contra de la Resolución de Intendencia N° 954-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 18 de junio de 2021.

Lima, 06 de setiembre de 2021

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por COMPAÑÍA MINERA LAS CAMELIAS S.A. (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 954-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 18 de junio de 2021 (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

**CONSIDERANDO:**

**I. ANTECEDENTES**

**1.1** Mediante Orden de Inspección N° 21490-2016-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 1134-2017 (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.

---

<sup>1</sup> Inicialmente se dispuso como materias de la orden de inspección las siguientes: Remuneraciones (sub materia: sueldo y salarios), Discriminación en el Trabajo (sub materia: Otras discriminaciones) y Hostigamiento y actos de hostilidad (sub materia: Otros hostigamientos).



- 1.2** Mediante Proveído del 11 de noviembre de 2017, juntamente con el Acta de Infracción, se dio inicio a la etapa instructiva, otorgándose un plazo de quince (15) días hábiles para la presentación de los descargos.
- 1.3** Mediante Resolución de Sub Intendencia N° 080-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE1 con fecha 05 de febrero de 2018, la Sub Intendencia de Resolución 1 de la Intendencia de Lima Metropolitana multó a la impugnante por la suma de S/. 28,350.00 (Veintiocho mil trescientos cincuenta con 00/100 soles) por haber incurrido en:
- Una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, por haber realizado actos de discriminación salarial en perjuicio de diecisiete (17) trabajadores, tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT.
  - Una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, de fecha 09 de marzo de 2017, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.
- 1.4** Con fecha 17 de abril de 2018, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 080-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE1, solicitando que se revoque y desestime la multa señalada en la referida resolución, argumentando lo siguiente:
- i. Se ha vulnerado el principio de legalidad y de verdad material.
  - ii. Se ha vulnerado el principio de *non bis in ídem*.
  - iii. Se ha afectado el derecho a la motivación de los actos, derecho de defensa y debido procedimiento.
- 1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 954-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 18 de junio de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia de Lima Metropolitana declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 080-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE1, por considerar que:
- i. Respecto a la afectación a los citados principios administrativos, señala que la inspeccionada no ha acreditado las causas objetivas y razonables de la diferenciación remunerativa, limitándose en aseverar que se encuentra en vía de desarrollo en el transcurso del procedimiento de inspección.
  - ii. Con relación a la vulneración de los derechos que conforman el principio del debido procedimiento, el punto 3.13 de la resolución impugnada señala que:  
  
“Pese a manifestar que existen criterios de la diferencia remunerativa (tiempo de antigüedad y factores cualitativos) no se adjunta ningún medio probatorio al respecto; por tanto la resolución apelada ha sido emitida en clara observancia de la Constitución, las leyes de la materia, normas reglamentarias y en aplicación de los principios contenidos en el TUO de la LPAG, por cuanto no ha sido limitado el derecho de defensa de la inspeccionada, así como la motivación de los actos administrativos, en

---

<sup>2</sup> Notificada a la inspeccionada el 21 de junio de 2021.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 269-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

consecuencia, se desestima el presente extremo del recurso administrativo”<sup>3</sup>.

iii. Respecto a la vulneración del principio de non bis in ídem, se afirmó lo siguiente:

“Corresponde indicar que la primera infracción, que determino la resolución apelada, vera por actos de discriminación salarial a los operarios de la empresa; y, en la segunda infracción, por el incumplimiento a la medida de requerimiento de fecha 09 de marzo de 2017, la misma que requirió a la inspeccionada que proceda con el reajuste de la escala salarial de los trabajadores mencionados en el cuadro descrito en la presente resolución, en función a la máxima remuneración percibida por su puesto de trabajo, por tanto, no se advierte que constituyan un mismo hecho ...; por lo tanto no puede ser aplicable el Principio del Non Bis In ídem (...)”<sup>4</sup>.

**1.6** Con fecha 09 de julio de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 954-2021-SUNAFIL/ILM.

**1.7** La Intendencia de Lima Metropolitana admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 1168-2021-SUNAFIL/ILM, recibido el 21 de julio de 2021 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° 29981<sup>5</sup>, 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.

<sup>3</sup> Página 5 de la Resolución de Intendencia N° 954-2021-SUNAFIL/ILM, obrante en el folio 79 del expediente sancionador.

<sup>4</sup> Página 6 de la Resolución de Intendencia N° 954-2021-SUNAFIL/ILM, obrante en el reverso del folio 79 del expediente sancionador.

<sup>5</sup> *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.”*



2.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981<sup>6</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>7</sup> (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR<sup>8</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>9</sup> (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.

### III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

3.1 El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de 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 un ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días respectivamente.

---

<sup>6</sup>"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.*

(...)"

<sup>7</sup>"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."*

<sup>8</sup>"Decreto Supremo N° 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL

Artículo 15.- Instancia Administrativa

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

<sup>9</sup>"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° 269-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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

#### **IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR COMPAÑÍA MINERA LAS CAMELIAS S.A.**

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que COMPAÑÍA MINERA LAS CAMELIAS S.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 954-2021-SUNAFIL/ILM, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/. 28,350.00 (Veintiocho mil trescientos cincuenta con 00/100 soles) por la comisión de infracciones tipificadas como MUY GRAVES, previstas en el numeral 25.17 del artículo 25 y el numeral 46.7 del artículo 46 del RGLIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Iniciándose el plazo el 22 de junio de 2021, día hábil siguiente al de la fecha de notificación.



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

## V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 5.1 Con fecha 09 de julio de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 954-2021-SUNAFIL/ILM, señalando lo siguiente:

- De la interpretación errónea del concepto de igualdad

Refiere que, al momento de revisar las remuneraciones, no se ha tenido en cuenta la antigüedad de sus trabajadores, pese a representar un criterio razonablemente válido.

Agrega que -en la presente resolución- se ha incurrido en una incorrecta interpretación del inciso 2 del artículo 2 de la Constitución, porque no concibe que se realice un trato diferente sobre aquellos trabajadores con situaciones dispares.

- De la interpretación errónea de la *non bis in idem*

Alega que la distinción entre la infracción en materia de labor inspectiva y la de relaciones laborales no posee fundamento legal, dado que la primera deriva de la función pública, cuyo incumplimiento no acarrea sanción administrativa.

De esta manera, menciona que -en el presente caso- existe triple identidad en sujeto, hecho y fundamento.

## VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

### De la vulneración al derecho a la igualdad salarial

- 6.1 Previamente al análisis de los alegatos desplegados respecto al presente extremo del PAS, este despacho considera apropiado realizar un breve análisis del marco normativo que se ocupa de la represión de la discriminación en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad salarial.
- 6.2 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 Política<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> 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:





## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 269-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**6.3** Al respecto, el Tribunal Constitucional<sup>12</sup> 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 ni proporcional, se está frente a una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable" (énfasis agregado).

**6.4** Es necesario precisar que la igualdad no sólo 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. Por tanto, 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 una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable**<sup>13</sup>.

**6.5** Al respecto, a fin de identificar los criterios objetivos y razonables que justificarían una diferencia salarial no discriminatoria, "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"<sup>14</sup> (énfasis agregado).

---

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.

<sup>12</sup> Exp. N° 02974-2010-PA/TC,

<sup>13</sup> Exp. N° 048-2004 PI/TC, fundamento 62.

<sup>14</sup> BLUME MOORE, Ivan, Mejoras salariales y principio de igualdad y no discriminación entre trabajadores. En <http://revistas.puc.edu.pe/index.php.iusetveritas/article/viewfile/12090/12657>.



6.6 En el presente caso, el inspector detectó que, en los periodos de enero y febrero de 2017, los trabajadores de la impugnante, relacionados a los puestos de “Operario 1” y “Operario 2”, percibieron diferentes rangos remunerativos, pese a que realizaron las mismas funciones en su respectiva categoría, tal como se aprecia a continuación:

01	Hidalgo Huanca, Juan Pedro	01-07-2002	Operario 1	S/. 2,055.88
02	Toribio Condori, Doménico Christian	01-09-2006	Operario 1	S/. 1,938.56
03	Roldan Lujerio, Raúl Jefferson	01-07-2007	Operario 1	S/. 1,938.56
04	Anyosa Laura, Rodrigo	01-07-2007	Operario 1	S/. 1,703.90
05	Salazar Vásquez, Angel	16-07-2012	Operario 1	S/. 1,703.90
06	Alhuay Vargas, José Andrés	16-07-2012	Operario 1	S/. 1,703.90
07	Nunta Chota, Jhon Frank	19-11-2010	Operario 1	S/. 1,703.90
08	Herhuay Nolasco, Félix	02-05-2007	Operario 1	S/. 1,703.90
09	Calle Villegas, Levi	01-03-2012	Operario 1	S/. 1,703.90
10	Aquise Vega, Edilberto	12-10-2011	Operario 1	S/. 1,703.90
11	Anaya De La Cruz, Walter	04-10-2011	Operario 1	S/. 1,703.90
12	Carlos Gonzáles, José Miguel	12-10-2011	Operario 1	S/. 1,703.90
13	Arias Fernández, Carlos	04-10-2011	Operario 2	S/. 1,703.90
14	Poma Domínguez, Alex Rolan	02-01-2016	Operario 1	S/. 1,583.90
15	Huamán Arroyo, Juan David	02-01-2016	Operario 1	S/. 1,583.90
16	Carhuatanta Sandoval, Edinson	15-10-2014	Operario 1	S/. 1,294.35
17	De La Cruz Lozado, Isidro	17-08-2015	Operario 1	S/. 1,204.35
18	Becerra Cotrina, Alejandro	15-10-2010	Operario 2	S/. 1,938.56
19	Jiménez Montalván, Líder Octavio	14-07-2014	Laboratorista 2 equivalente a Operario 2	S/. 1,294.35
20	Ayora Gamarra, Rood James	19-05-2003	VENTANILLA	S/. 2,290.00
21	Urbe Caballero, Sebastian Mario	01-09-2006	Operario 1	S/. 2,055.88

Figura Única: Relación de trabajadores del puesto de Operario 1 y 2<sup>15</sup>

<sup>15</sup> De acuerdo al sexto hecho verificado del Acta de Infracción, se descalificó al trabajador Ayora Gamarra, Rood James como afectado, dado que su centro de trabajo no forma parte de la competencia territorial de la autoridad inspectiva.





## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### Resolución N° 269-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

**Fuente:** Acta de Infracción

- 6.7** Asimismo, a lo largo del procedimiento de inspección, no se ha logrado acreditar la existencia de perfiles de puestos u otros documentos que clasifique dichas categorías y/o niveles remunerativos; ni la forma de ascensos o accesos en cada categoría<sup>16</sup>.
- 6.8** Por ello, ante la comisión de conductas discriminatorias en materia salarial, se afectó el principio de igualdad consagrado en nuestra Constitución, por lo que existe responsabilidad de la impugnante, tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT.
- 6.9** Respecto al recurso de revisión, se alega que la segunda instancia ha incurrido en una interpretación errónea del citado principio rector, puesto que –a opinión de la impugnante- no ha tenido en cuenta la antigüedad de sus trabajadores respecto al monto de sus remuneraciones.
- 6.10** Al respecto, de acuerdo a la Figura Única de la presente resolución, se advierte que el trabajador Hidalgo Huanca Juan Pedro, quién inició sus labores en la empresa desde el 01 de julio de 2002, ostenta igual remuneración que el trabajador Urbe Caballero Sebastián Mario, pese a que este último ingresó a partir del 01 de setiembre de 2006.
- 6.11** En consecuencia, carece de asidero lo argumentado por la impugnante, toda vez que, dentro del puesto de “Operario 1”, existe incongruencias sobre la remuneración y el tiempo de mayor antigüedad de los servidores.
- 6.12** Sin perjuicio de lo antes expuesto, esta Sala debe puntualizar que, en efecto, la antigüedad en el puesto de trabajo constituye causal para el otorgamiento de mejoras en la planilla de pagos, dado que sustenta de manera objetiva y razonable la remuneración del trabajador acorde a su perfil personalísimo; 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.

---

<sup>16</sup> Conforme al tercer hecho verificado del Acta de Infracción (fojas 96 al 97).



**6.13** Por consiguiente, corresponde desestimar el presente extremo del recurso de revisión.

**Del principio del *non bis in idem***

**6.14** Debemos precisar que el principio de *non bis in idem* se encuentra regulado en el numeral 11 del artículo 248° del TUO de la LPAG, mediante la cual el Estado se encuentra impedido de imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.

**6.15** Por su parte, el máximo intérprete de la constitución, en las sentencias recaídas en los Expedientes N° 02704-2012-PHC/TC<sup>17</sup> y N° 2050-2002-AA/TC<sup>18</sup>, remarca la triple identidad en que se sustenta este principio, que, en su aspecto material, no permite que el administrado sea sancionado dos veces por un mismo hecho y procesalmente no es permisible que nadie sea juzgado dos veces por un mismo hecho.

**6.16** De manera explicativa, según Morón Urbina<sup>19</sup>, los presupuestos de operatividad de este principio rector se encuentran supeditado a los siguientes elementos:

- a. Identidad Subjetiva.- Para que se configure este presupuesto el administrado debe ser el mismo en ambos procedimientos.
- b. Identidad Objetiva.- Los hechos constitutivos de la infracción deben ser los mismos en ambos procedimientos.
- c. Identidad causal o de fundamento.- Identidad entre los bienes jurídicos protegidos y los intereses tutelados por las distintas normas sancionadoras.

**6.17** Conforme a ello, se analizará si, en efecto, la infracción por no cumplir con el requerimiento del 09 de marzo de 2017, poseen los mismos elementos que la infracción en materia de relaciones laborales anteriormente analizada, cuyos incumplimientos han sido imputados a la impugnante en el presente PAS.

**6.18** Con relación al fundamento de la primera infracción, se debe indicar que de acuerdo al numeral 5.3 del inciso 5 del artículo 5° del LGIT<sup>20</sup>, las medidas de requerimiento obligan al sujeto inspeccionado en adoptar -dentro de un plazo determinado- las medidas correspondientes a fin de otorgar cumplimiento a la normativa del ordenamiento sociolaboral.

**6.19** En otras palabras, la medida inspectiva persigue la subordinación legalmente justificada de los administrados, a fin de garantizar la eficacia de la actividad de inspección, y lograr con ello la promoción del cumplimiento de sus obligaciones fiscalizables.

---

<sup>17</sup> Fund. Jur. N°. 3.3.

<sup>18</sup> Fund. Jur. N°. 19.

<sup>19</sup> Moron Urbina, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Novena Edición. Lima: Gaceta Jurídica S.A. 2011, pp.729-730.

<sup>20</sup> LGIT

Artículo 5.- Facultades inspectivas

En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para: (...)

5. Adoptar, en su caso, una vez finalizadas las diligencias inspectivas, cualesquiera de las siguientes medidas: (...)

5.3 Requerir al sujeto responsable para 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.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 269-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.20** En ese orden de ideas, existe una notable diferencia en los fundamentos que tutela las medidas de requerimiento, respecto a las obligaciones en materia laboral que pretende tutelar, dado que, en la primera, se garantiza exclusivamente la eficacia de la inspección dentro del marco de promoción de las obligaciones laborales. En cambio, en la mencionada infracción en materia de relaciones laborales, se reprime aquellas diferencias de índole salarial que se establezcan en perjuicio del principio constitucional de igualdad, cuya consumación resulta independiente del plano de la actividad inspectiva.
- 6.21** Ahora bien, contrariamente a lo alegado por la impugnante, relativo a que la infracción en materia de labor inspectiva no constituye acto punible, por derivarse de una función pública, el incumplimiento al mandato del requerimiento se encuentra calificado como conducta susceptible de reproche, puesto que afecta el desarrollo de las actuaciones de la autoridad inspectiva encaminada a salvaguardar -dentro de un plazo determinado- los bienes jurídicos que componen el ordenamiento sociolaboral.
- 6.22** En vista que la eficacia de la medida inspectiva de requerimiento persigue un fin distinto al fundamento que protege a los trabajadores sobre discriminación salarial, esta Sala es de la opinión que resulta inaplicable el principio de *non bis in idem*.
- 6.23** Ahora bien, respecto al alegato de la impugnante, relativo a que la infracción en materia de labor inspectiva no constituye acto punible, por derivarse de una función pública, se precisa que el incumplimiento al mandato del requerimiento se encuentra calificado como conducta susceptible de reproche por el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, puesto que afecta el desarrollo de las actuaciones de la autoridad inspectiva encaminada a salvaguardar -dentro de un plazo determinado- los bienes jurídicos que componen el ordenamiento sociolaboral.
- 6.24** Por tanto, debido a que se encuentra acreditado el incumplimiento de la medida de requerimiento del 09 de marzo de 2017<sup>21</sup>, corresponde desplegar la sanción administrativa prevista por nuestro ordenamiento sociolaboral.
- 6.25** En consecuencia, se desestima los alegatos vertidos en el presente extremo del recurso de revisión.

#### **POR TANTO**

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 29981 – Ley que crea la SUNAFIL, el artículo 41 de la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección

---

<sup>21</sup> Quinto hecho verificado del Acta de Infracción.



del Trabajo, los artículos 15 y 17 del Decreto Supremo N° 007-2013-TR – Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL y sus modificatorias, y los artículos 2, 3 y 17 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR – Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral,

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar INFUNDADO el recurso de revisión interpuesto por COMPAÑÍA MINERA LAS CAMELIAS S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 954-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 18 de junio de 2021, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 467-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE1, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.-** CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 954-2021-SUNAFIL/ILM en todos sus extremos.

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

**CUARTO.-** Notificar la presente resolución a COMPAÑÍA MINERA LAS CAMELIAS S.A. y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.

**QUINTO.-** Devolver los actuados a la Intendencia de Lima Metropolitana.

**SEXTO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL ([www.gob.pe/sunafil](http://www.gob.pe/sunafil)).

Regístrese y comuníquese

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

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

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