



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 238-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 2124-2016-SUNAFIL/ILM

PROCEDENCIA : INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA

IMPUGNANTE : SERVICIOS POSTALES DEL PERÚ SOCIEDAD ANONIMA - SERPOST S.A.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1308-2021-SUNAFIL/ILM

MATERIA : - RELACIONES LABORALES
- LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **SERVICIOS POSTALES DEL PERÚ SOCIEDAD ANONIMA - SERPOST S.A.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 1308-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 17 de agosto de 2021.

Lima, 07 de marzo de 2022

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por **SERVICIOS POSTALES DEL PERÚ SOCIEDAD ANONIMA - SERPOST S.A.** (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 1308-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 17 de agosto 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° 05517-2016-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 1901-2016-SUNAFIL/ILM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (1) infracción grave en materia de relaciones laborales, una (1) infracción muy grave en materia de relaciones laborales y una (1) infracción muy grave a la labor inspectiva.

1.2. Mediante Proveído de fecha 16 de abril de 2018, se inició el procedimiento sancionador en mérito a la Acta de infracción, señalada en el numeral precedente, notificada a la

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Discriminación en el trabajo, Remuneraciones (Sub materia: Pago íntegro y oportuno de la remuneración convencional).



impugnante el 23 de abril de 2018², se dio inicio a la etapa instructiva, otorgándose un plazo de quince (15) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el numeral 53.1 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. Asimismo, la Sub Intendencia de Resolución 5 de la Intendencia de Lima Metropolitana mediante Resolución Sub Intendencia N° 351-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE5, de fecha 28 de junio de 2018, notificada el 04 de julio de 2018, multó a la impugnante por la suma de S/ 38,018.75, por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar la remuneración íntegra y oportuna de las remuneraciones correspondientes al periodo de mayo 2014 a octubre 2015, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa de S/. 29,625.00 con reducción al 35% asciende a S/ 10,368.75.
- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por haber cometido actos de discriminación salarial respecto a 21 trabajadores, a quienes se les pagó con una remuneración diferencial respecto a sus similares, tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa de S/. 39,500.00 con reducción al 35% asciende S/. 13,825.00.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida de requerimiento de fecha 27 de junio de 2016, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa de S/. 39,500.00 con reducción al 35% asciende S/. 13,825.00.

1.4. Con fecha 25 de julio de 2018, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Sub Intendencia N° 351-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE5, argumentando lo siguiente:

- i. Las remuneraciones de sus trabajadores se encuentran reguladas por escalas remunerativas con topes remunerativos máximos (TIMA) aprobada por el Directorio de FONAFE y también por la escala remunerativa aprobada por el Directorio de SERPOST, que establecen 3 niveles remunerativos para cada categoría, cuya aplicación se realiza en virtud de la política remunerativa aprobada por el referido Directorio, en función a diversos factores, aludiendo que la política salarial del 2012, establecía 3 niveles, y como criterios de evaluación, la puntualidad, asistencia y desempeño, para pasar de un nivel a otro, sin que ello signifique discriminación salarial, pues en el caso de los 21 trabajadores afectados pertenecen a niveles remunerativos diferentes.
- ii. Las evaluaciones periódicas a los trabajadores para promoverlos de nivel en el ejercicio de sus funciones, es en aplicación del principio de libertad de empresa y en la facultad de decisión y organización del empleador. En este contexto, la inspeccionada precisa que, si bien aplican criterios subjetivos en la evaluación, ello no significa que se vulnere algunas de las razones vedadas constitucionalmente o que

² Ver folio 11 del expediente sancionador.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 238-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

se afecte derechos fundamentales, de lo que infieren que la discriminación se funda en un motivo prohibido.

- iii. La inspeccionada debía pagar las remuneraciones de los trabajadores afectados aplicando la escala máxima en cada categoría; sin tener en cuenta que el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT no prohíbe la diferencia salarial por causas objetivas, toda vez que las remuneraciones se establecen en virtud de los documentos de gestión y que se aplican en favor de los trabajadores; por lo que consideran, que no han dejado de pagar las remuneraciones por el periodo correspondiente de mayo 2014 a octubre 2015, tal como se encuentra establecido en las escalas salariales aprobadas por el directorio de FONAFE y SERPOST.
- iv. No cumplieron con la medida inspectiva de requerimiento del 27 de junio de 2016, porque les solicitaban pagar el reintegro de remuneraciones a favor de los trabajadores afectados, - aplicando la escala máxima para cada categoría; sin embargo, atendiendo a que la norma no prohíbe una diferencia salarial por causas objetivas al existir reglas internas claras en el otorgamiento de mejoras salariales a los trabajadores, no existe obligación por parte de la inspeccionada.

1.5. Mediante Resolución de Intendencia N° 1308-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 17 de agosto de 2021³, la Intendencia de Lima Metropolitana declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. Los documentos presentados por la inspeccionada, en los cuales sustenta su derecho de defensa en el escrito de descargos, se encuentran los siguientes: Política Remunerativa N° PR-002/12012, y la Estructura de Remuneraciones aprobada en el Acuerdo de Directorio N° 007-2012/015-FONAFE y N° 003-2012/019- FONAFE, que estuvieron vigente desde el 22 de agosto de 2012 al 15 de octubre 2015. Estableciéndose las condiciones, categorías y remuneración máxima, de acuerdo al detalle siguiente: de Directivos I, II y III (Gerente General S/ 11,200.00, Gerente I S/ 7,700.00, Sub Gerente S/ 6,000.00 y Contador General S/ 5160.00); Funcionarios IV y V (Profesional Especializado S/ 3,400.00 y Profesional S/ 2680.00); Profesionales VI, VII, VIII y IX (Analista 5/ 1960.00, Analista S/1850.00, Especialista S/1,630.00, y Especialista S/1,520.00); y. Técnicos y Auxiliares XI, XII y XIII (Técnico S/ 1,190.00, Técnico S/ 1,135.00, Auxiliar S/ 1,025.00 y Auxiliar S/970.00).
- ii. De la constancia de actuaciones inspectivas del 14 de junio de 2016, la inspeccionada presentó las funciones de Chofer en categoría XI y Chofer I en la categoría XII, en el cual se describen que las funciones para ambos cargos son las mismas, pero se

³ Notificada a la inspeccionada el 19 de agosto de 2021.



consideran categorías diferentes, y, por ende, remuneraciones diferentes. Asimismo, de las boletas de pago de los trabajadores José Luis Zegarra Viscarra XIII-1 y de David Alberto Palacios Coronado Postren XIII -1, con remuneraciones diferentes S/ 970.00 y S/ 910.00, siendo del mismo nivel y categoría, sin ninguna explicación técnica. Aunado a ello, de acuerdo a lo señalado en el décimo hecho verificado del Acta de Infracción, los inspectores comisionados han determinado, en virtud de las hojas de ruta, rol de choferes y del reconocimiento expreso del apoderado de la inspeccionada, que los citados trabajadores desde antes del periodo investigado ejercieron las funciones de chofer, y se verifica que un chofer XI-1 percibe la remuneración de S/1135.00, con lo que se demuestra que también se ha discriminado a este grupo de trabajadores. Asimismo, los cargos como cajero X-1, X-2 y X-3, cargo de cartero XII-1, XII-2 y XII-3, operador postal XII-1, XII-2 y XII-3, tal como se detalla en el cuadro del séptimo hecho verificado del Acta de Infracción, realizan las mismas funciones, sin embargo, perciben remuneraciones diferenciadas sin documento que acredite la causa objetiva de dicha diferenciación.

- iii. Es la Inspeccionada quien debe acreditar que la diferencia salarial entre sus trabajadores se justifique en criterios objetivos y razonables, con el sustento respectivo; en ese sentido, esta Intendencia considera que la infracción establecida por la autoridad de primera instancia se encuentra bien determinada, considerando que ésta fue plenamente identificada en los hechos verificados descritos en el Acta de Infracción.
- iv. La sola presentación de los documentos no garantiza en el presente caso, que la inspeccionada haya realizado la diferenciación salarial en base a criterios objetivos y razonables; por lo que, al no estar justificada la desigualdad remunerativa entre trabajadores que realizan el mismo trabajo en base a su política remunerativa y a su estructura actual de puestos, ha incurrido en discriminación salarial.
- v. No se cumplió con el pago del reintegro de las remuneraciones de los trabajadores afectados, aplicando la escala máxima; pues al no acreditar las causas objetivas de la diferencia salarial, corresponde que los trabajadores perciban remuneraciones iguales, toda vez que los documentos de gestión que presentaron no sustentan el hecho de haber disgregado las categorías en 3 niveles, por el contrario permite concluir que efectivamente hubo discriminación, cuyo efecto es el reintegro de las remuneraciones, por el periodo correspondiente de mayo 2014 a octubre 2015; por lo que, carece de sustento lo esgrimido en este extremo.

1.6. Con fecha 10 de setiembre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 1308-2021-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 Memorándum N° 1920-2021-SUNAFIL/ILM, recibido el 08 de noviembre de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 238-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

- 2.1.** Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981⁴, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 2.2.** Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁵, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁶ (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁷, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁸ (en adelante, **el**

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

Artículo 1. Creación y finalidad

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

⁵ "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.

(...)"

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

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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

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

Artículo 15.- Instancia Administrativa

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

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

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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

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

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 sean 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, aprobado 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, 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** 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 RLGIT 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.
- 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

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° 238-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 SERVICIOS POSTALES DEL PERÚ SOCIEDAD ANONIMA - SERPOST S.A.

4.1. De la revisión de los actuados, se ha identificado que SERVICIOS POSTALES DEL PERÚ SOCIEDAD ANONIMA - SERPOST S.A., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1308-2021-SUNAFIL/ILM, que confirmó la sanción impuesta de S/. 38,018.75, por la comisión entre otra, de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, prevista en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT y una (01) infracción MUY GRAVE a labor inspectiva, prevista 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 20 de agosto de 2021, el primer día siguiente hábil 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 Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por SERVICIOS POSTALES DEL PERÚ SOCIEDAD ANONIMA - SERPOST S.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 10 de setiembre de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1308-2021-SUNAFIL/ILM, de acuerdo a los siguientes argumentos:

Sobre la interpretación errónea de la aplicación de las escalas remunerativas

- i. Las remuneraciones que perciben los colaboradores de SERPOST S.A. se definen por la combinación de dos elementos: i) Escala Remunerativa o Salarial aprobada por el Directorio de FONAFE (a propuesta del Directorio de SERPOST) mediante Acuerdo N° 012-2015/015-FONAFE, de fecha 07 de setiembre de 2015, en la que se fijan las categorías con sus respectivos remunerativos “máximos” para cada una, y, ii) La Política Remunerativa N° PR-001-2015, aprobada por el Directorio de SERPOST que establece los rangos (A, B o C) por cada categoría remunerativa contenida en la Escala aprobada por FONAFE; en consecuencia, la aplicación salarial según rango se basa en función a un criterio y méritos de los trabajadores, la que se realiza a través de la Evaluación de Desempeño Laboral, cuyos criterios son: a) evaluación de desempeño, b) asistencia, y, c) puntualidad.



- ii. Las remuneraciones que perciben los trabajadores de SERPOST se definen por una escala remunerativa, la misma que establece tres niveles remunerativos para cada categoría de la referida escala y cuya aplicación se realiza en virtud de la política remunerativa que aprueba el Directorio de SERPOST, por lo que los trabajadores, si bien podían pertenecer a una determinada categoría, también podían pertenecer a un determinado nivel remunerativo, el mismo que variaba en función a diversos factores sin que esto signifique discriminación alguna.
- iii. La política remunerativa del año 2012 que se encontraba vigente en el periodo inspeccionado, que va desde mayo 2014 a octubre 2015, establece tres niveles salariales, donde los trabajadores eran evaluados tomando en cuenta criterios como su asistencia, puntualidad, desempeño, etc., para pasar de un nivel a otro; es decir se trata de un beneficio al cual todo trabajador es libre de acceder siempre que se cumplan las condiciones y requisitos previstos en la propia política remunerativa.
- iv. De acuerdo a la facultad del empleador de evaluar a sus trabajadores periódicamente y promoverlos de nivel en el ejercicio de sus funciones se encuentran dentro de las facultades del poder de dirección, de este modo ante la facultad de supervisión y evaluación del trabajo desarrollada por el personal de SERPOST S.A., se podía otorgar un aumento en la escala remunerativa del trabajador, ello a partir de la comprobación de un resultado satisfactorio en la evaluación del trabajador, lo que constituye un estímulo y está permitido por la ley. En este sentido, la diferencia salarial establecida en la escala remunerativa por niveles, no se funda en motivos discriminatorios o de alguna otra índole similar, por el contrario, se trata de una política aplicable a todo el personal, por lo que resulta absurdo señalar que existe algún tipo de conducta discriminatoria.

Sobre la indebida aplicación del reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

- v. SERPOST no ha incurrido en ninguna de las faltas, ello debido a que en ningún momento existió algún tipo de discriminación salarial al interior de la empresa, por lo que tampoco se puede hablar de algún tipo de falta de pago en materia de remuneraciones, ya que SERPOST siempre ha cumplido con la política remunerativa y las disposiciones dadas por FONAFE, con lo cual no se puede concluir que exista alguna falta.
- vi. No se puede pretender que SERPOST haya incumplido con la medida de requerimiento ni haya obstruido la labor inspectiva, pues la medida resulta completamente arbitraria, teniendo en consideración que la autoridad inspectiva no ha tomado en cuentas los motivos expuestos en el procedimiento.

Sobre los precedentes de SUNAFIL en la misma materia en procedimientos anteriores de SERPOST

- vii. SUNAFIL ya ha tenido oportunidad de pronunciarse con anterioridad respecto al tema materia del presente procedimiento, habiendo entendido que nuestra empresa jamás ha incurrido en la comisión de falta alguna por concepto de falta de pago de remuneraciones o actos de discriminación salarial; por lo que en aplicación de los principios de uniformidad y predictibilidad de las resoluciones, solicitamos absolver a



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 238-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

la empresa respecto a un tema que ya ha sido resuelto con anterioridad y en el que no se evidencia infracción alguna.

Sobre las sentencias judiciales emitidas a nivel de sala superior en la misma materia

- viii. Las supuestas infracciones por falta de pago de remuneraciones y discriminación salarial, ya ha sido objeto de revisión por parte del Poder Judicial, emitiendo distintas sentencias (Exp. N° 0137-2020-0-0901-JR-LA-01, Exp. N° 11593-2019-0-0901-JR-LA-02 y Exp. N° 14725-2019) en las cuales señalaron que la aplicación de la política remunerativa de SERPOST no constituye en modo alguno algún tipo de acto discriminatorio o que vulnere derechos laborales, pues dicha política es de aplicación a todos los trabajadores y los incrementos de categoría remunerativa se otorgan sobre la base de criterios objetivos de cumplimiento obligatorio previo por parte de los trabajadores.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la interpretación errónea de la aplicación de las escalas remunerativas

- 6.1 Previamente al análisis de los alegatos desplegados respecto al presente extremo del procedimiento administrativo sancionador (en adelante, **el PAS**), esta Sala 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 Constitución Política del Perú en el inciso 2) del artículo 2 y en el inciso 1) del artículo 26, consagran el derecho a la igualdad, que involucra tanto el derecho fundamental de igualdad ante la Ley y la proscripción de toda clase de discriminación, motivada en el origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole, lo que sería una cláusula amplia o abierta de protección de acuerdo con el carácter progresivo de los derechos fundamentales, como en el artículo 26° del citado cuerpo constitucional, en el que el principio – derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación debe respetarse en toda relación laboral, derechos que deben interpretarse de conformidad con la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú, que señala: “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”.
- 6.3 En ese sentido, si bien nuestro país ha ratificado el Convenio N° 111 relativo a la discriminación en el empleo y la ocupación mediante Decreto Ley N° 17687 con fecha diez de agosto de mil novecientos setenta, con lo cual cabe su aplicación directa; sin embargo, a efectos de determinar lo que se entiende por discriminación, se debe



examinar tanto el Convenio N° 111 de la Organización Internacional de Trabajo, así como la Recomendación 111 que desarrolla el mismo tema.

- 6.4** El artículo 1° del Convenio N° 111 de la Organización Internacional de Trabajo, señala que 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”.
- 6.5** Conforme a este marco normativo, nuestro país como suscriptor de la Organización Internacional del Trabajo y habiendo ratificado el Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación, ha acogido dicha regulación como parte del derecho nacional, debiendo ser aplicado como tal y al interpretarse debe tenerse en cuenta la Recomendación N° 111 que es complementaria al Convenio N° 111.
- 6.6** El Convenio N° 111 **prohíbe cualquier trato discriminatorio en materia remunerativa por un trabajo de igual valor**, conforme al ítem v) del apartado b) del párrafo 2 de la citada recomendación, esto a su vez acorde con lo prescrito por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de mil novecientos sesenta y seis que en su artículo 7° consagra en los puntos a) e i) el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial una remuneración mínima a los trabajadores y un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie. En este sentido, las disposiciones internacionales que forman parte del derecho nacional, consagran de forma indiscutible el principio jurídico de igualdad de remuneraciones por un trabajo de igual valor (énfasis añadido).
- 6.7** Respecto del derecho a la igualdad y a la no discriminación de trato, el Tribunal Constitucional ha precisado en la Sentencia N° 0008-2005-AI, de fecha 12 de agosto de dos mil cinco, lo siguiente: “La igualdad de oportunidades – en estricto, igualdad de trato – obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria”.
- 6.8** Así también ha señalado en la Sentencia N° 05652-2007-PA/TC, de fecha 06 de noviembre de dos mil ocho: “La igualdad, en tanto principio, es uno de los pilares del orden constitucional que permite la convivencia armónica en sociedad y es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos y de los particulares. En tanto derecho implica una exigencia de ser tratado de igual modo respecto a quienes se encuentran en una idéntica situación, debido a que los derechos a la igualdad y a la no discriminación se desprenden de la dignidad y naturaleza de la persona humana”. “Cabe destacar que la no discriminación y la igualdad de trato son complementarias, siendo el reconocimiento de la igualdad el fundamento para que no haya un trato discriminatorio. De esta forma, la igualdad de las personas incluye: (i) el principio de no discriminación, mediante el cual se prohíbe diferencias que no se pueda justificar con criterios razonables y objetivos; y (ii) el principio de protección, que se satisface mediante acciones especiales dirigidas a la



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 238-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

consecución de la igualdad real o positiva". "Sin embargo, tanto la prohibición de discriminación como el derecho a la igualdad ante la ley pueden implicar tratos diferenciados, siempre que posean justificación objetiva y razonable, es decir, que el tratamiento desigual no conduzca a un resultado injusto, irrazonable o arbitrario. El derecho a la igualdad no impone que todos los sujetos de derecho o todos los destinatarios de las normas tengan los mismos derechos y las mismas obligaciones. Es decir, no todo trato desigual constituye una discriminación constitucionalmente prohibida, sino sólo aquella que no está razonablemente justificada".

- 6.9** Al respecto, 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 está 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 añadido).
- 6.10** 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 una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable**⁹(énfasis añadido).
- 6.11** 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

⁹ Exp. N° 048-2004 PI/TC, fundamento 62.

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”¹⁰ (énfasis añadido).

- 6.12** Ahora bien, el presente procedimiento se circunscribe a los trabajadores que presentaron su denuncia por intermedio de su organización sindical denominada “Sindicato Nacional de Trabajadores de Servicios Postales del Perú”; quienes denuncian que la impugnante viene cometiendo abuso y discriminación laboral en su contra en razón a que hace 06 años se le está considerando con un nivel remunerativo inferior a las labores que realiza, siendo el ultimo nivel (Nivel 2 y 3), cuando en la realidad los trabajadores realizan las funciones totales de otro nivel (nivel 1), sin que hasta la fecha se le remunere conforme al trabajo realizado. Respecto a los trabajadores David Alberto Palacios Coronado y José Luis Zegarra Vizcarra, denuncian que se les está considerando en una categoría y nivel inferior, siendo la última (categoría XIII-1), cuando en realidad realizan las funciones totales de otra categoría y nivel (categoría XI, nivel 1).
- 6.13** En este sentido, es necesario precisar, que, del Primer Hecho verificado del Acta de Infracción, la autoridad inspectiva ha dejado constancia que para la investigación del presente procedimiento se ha determinado el periodo comprendido de enero 2011 a octubre 2015; sin embargo, en aplicación de lo previsto en el Artículo 51 del RLGIT y determinada en el Artículo 250 del TUO de la Ley 27444, la Sub Intendencia de Resoluciones 5, ha determinado que la facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral prescribe a los cuatro (04) años, por lo que corresponde analizar las infracciones respecto al periodo comprendido de mayo 2014 al 15 de octubre 2015. Precisándose, además que el periodo comprendido del 16 de octubre de 2015 en adelante, ha sido materia de investigación en la Orden de Inspección N° 4074-2016-SUNAFIL/ILM que dio origen al Acta de Infracción N° 1646-2016-SUNAFIL/ILM, de fecha 30 de junio de 2016.
- 6.14** En este sentido, de la revisión de los medios probatorios presentados por la impugnante durante el procedimiento inspectivo y sancionador, se señala los siguientes:
- a. Estructura de Remuneraciones, aprobada por Acuerdo de Directorio N° 007-2012/015-FONAFE y N° 003-2012/019-FONAFE, que señala lo siguiente:

FIGURA N° 01:

¹⁰ 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>.



*Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala*

Resolución N° 238-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

ESTRUCTURA DE REMUNERACIONES						
Acuerdo de Directorio N° 007-2012/015-FONAFE Y N° 003-2012/019-FONAFE						
PERSONAL PERMANENTE						
CONDICIÓN	CATEGORÍA	GRUPO OCUPACIONAL	NIVELES REMUNERATIVOS			
			MINIMO (4)	MINIMO (3)	PROMEDIO (2)	MAXIMO (1)
DIRECTIVOS	I	GERENTE GENERAL				11,200.00
	II	GERENTE I				7,700.00
	III	SUB GERENTE CONTADOR GENERAL		5,200.00	5,600.00	6,000.00
FUNCIONARIOS	IV	PROFESIONAL ESPECIALIZADO		2,992.00	3,192.00	3,400.00
	V	PROFESIONAL		2,460.00	2,570.00	2,680.00
PROFESIONALES	VI	ANALISTA		1,800.00	1,880.00	1,960.00
	VII	ANALISTA		1,700.00	1,775.00	1,850.00
	VIII	ESPECIALISTA		1,500.00	1,565.00	1,630.00
	IX	ESPECIALISTA		1,400.00	1,480.00	1,520.00
TECNICOS Y AUXILIARES	X	TECNICO		1,100.00	1,145.00	1,190.00
	XI	TECNICO		1,050.00	1,090.00	1,135.00
	XII	AUXILIAR		950.00	990.00	1,025.00
	XIII	AUXILIAR		900.00	935.00	970.00

- b. Instrumentos de Gestión Institucional de la impugnante: Manual de Organización y Funciones (MOF), donde se verifica que se detallan las funciones por cada cargo, en este caso operador postal, cartero, técnico administrativo, chofer, chofer 1.; Cuadro de Asignación de Personal instrumentos que contienen los cargos, número de puestos, elaborado en base a la estructura orgánica prevista en su Reglamento de Organización y Funciones; y, Cuadro de perfil de cargo por nivel ocupacional vigente que corresponde al año 2006, donde se tiene el grupo ocupacional de técnicos y auxiliares del personal permanente, que corresponde a los trabajadores materia de inspección, siendo las especificaciones de cada puesto las siguientes, según lo señalado en el Quinto Hecho Verificado del Acta de Infracción, conforme se puede apreciar a continuación:

FIGURA N° 02:

GRUPO OCUPACIONAL	NIVEL OCUPACIONAL	CATEGORIA	TITULO DEL CARGO	ESPECIFICACIONES DEL PUESTO	
				EDUCACION FORMAL	EXPERIENCIA
TECNICOS	TECNICO	X	CAJERO	MINIMA: INDISPENSABLE: Estudios técnicos y/o experiencia relacionado al cargo	Dos años en actividades similares
			TECNICO ADMINISTRATIVO	DESEABLE: Título de instituto superior tecnológico relacionados al cargo	
	TECNICO	XI	CHOFER	MINIMA INDISPENSABLE: Licencia de conducir vigente DESEABLE: Secundaria completa capacitación en el área	

GRUPO OCUPACIONAL	NIVEL OCUPACIONAL	CATEGORIA	TITULO DEL CARGO	ESPECIFICACIONES DEL PUESTO	
				EDUCACION FORMAL	EXPERIENCIA
AUXILIARES	AUXILIAR	XII	CARTERO	MINIMA: INDISPENSABLE: Secundaria completa y capacitación relacionada al área	seis meses de actividades similares
			OPERADOR POSTAL	DESEABLE: Estudio técnico relacionado al cargo	
			CHOFER I	MINIMA INDISPENSABLE: Licencia de conducir vigente DESEABLE: Secundaria completa capacitación en el área	
	AUXILIAR	XIII	POSTREN	MINIMA INDISPENSABLE: Capacitación relacionada al área DESEABLE: Secundaria completa	tres meses en actividades similares

6.15 De los medios probatorios antes referidos, se verifica de la estructura de remuneraciones, que está estructurado estableciendo condición, categorías, grupo ocupacional y los niveles remunerativos; sin embargo, de los medios probatorios con lo que acompaña la impugnante el nivel de cada trabajador exhibe el cuadro de perfil de cargos por nivel ocupacional, evidenciándose que las especificaciones del puesto están elaboradas considerando la educación formal y la experiencia en función del cargos en general, no incluyendo un detalle diferenciado por nivel remunerativo, sino únicamente por categoría y título del cargo, siendo los únicos requisitos obligatorios exigibles.

6.16 En este sentido, los inspectores comisionados de la revisión de la planilla electrónica, las boletas de pago de remuneraciones¹¹, determinaron la existencia de diferencias remunerativas, entre los trabajadores que ostentan el mismo cargo y categoría, hecho que ha sido recogido en el considerando 22 de la Resolución de Sub Intendencia N° 351-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE5, en los términos siguientes:

¹¹ Véase folio 47 a 61 del expediente inspectivo.



*Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala*

Resolución N° 238-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

FIGURA N° 03

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	CAT/NIVEL	REMUNERACION 2014	REMUNERACION 2015
1	ARIMUYA NASHNATE JOVITA DORIS	CAJERO	X-1	1190	1190 -
2	VEGA HUAMAN ARIA ISABEL	CAJERO	X-3	1100	1100
3	PINO OTAZU GLADYS	CAJERO	X-2	1145	1145

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	CAT/NIVEL	REMUNERACION 2014	REMUNERACION 2015
1	ACUNA PAREJA PAULA MARIA	CARTERO	XII-1	1025	1025 -
2	NARCISO TRINIDAD WUALDO D.	CARTERO	XII-2	DESDE ABRIL 990	990
3	TITO DAVILA ROSA	CARTERO	XII-3	950	950
4	GARCIA GARCIA DAVID ABEL	CARTERO	XII-2	DESDE ABRIL 990	990
5	CARRION REYES ORLANDO	CARTERO	XII-3	950	950
6	PALMA VILLEGAS RAUL	CARTERO	XII-2	DESDE ABRIL 990	990
7	PAZ SALAS JOSE ALBERTO	CARTERO	XII-3	950	950

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	CAT/NIVEL	REMUNERACION 2014	REMUNERACION 2015
1	QUINTANILLA VICTORIA SOFIA	OPERADOR POSTAL	XIII-1	1025	1025 -
2	BLAS FALCON ELBA CLARA	OPERADOR POSTAL	XII-3	950	950
3	D ANGELO BARRIENTOS MARCO	OPERADOR POSTAL	XII-2	990	990
4	REYES VEGA MIGUEL ANGEL	OPERADOR POSTAL	XII-2	990	990
5	MOYA RECRE ALBERTO	OPERADOR POSTAL	XII-3	950	950
6	RAMIREZ OLIVA MANUEL	OPERADOR POSTAL	XII-3	950	950
7	HERRERA IGNACIO JANET	OPERADOR POSTAL	XII-2	DE ABRIL 990	990
8	CURO FLORES GUILLERMO	OPERADOR POSTAL	XII-2	990	990
9	TORRES TORRE EFRAIN	OPERADOR POSTAL	XII-2	990	990
10	CORTEZ TORRES ELIDA	OPERADOR POSTAL	XII-3	950	950

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	CAT/NIVEL	REMUNERACION 2014	REMUNERACION 2015
1	GONZALES PACHECO LUIS ALBERTO	TECNICO ADMINISTRATIVO	X-1	1190	1190 -
2	FERRER VALVERDE VICTOR	TECNICO ADMINISTRATIVO	X-3	1100	1100
3	SOTO QUIPUSCO MANUEL	TECNICO ADMINISTRATIVO	X-3	1100	1100

- 6.17** En este contexto, de lo expuesto, se advierte que la impugnante de manera unilateral ha establecido en su estructura de remuneraciones 2012, una estructura remunerativa con tres niveles remunerativos: Mínimo (3), Promedio (2) y Máximo (1); verificándose además del tenor de la Política Remunerativa N° PR-002/2012¹², que no se establece ningún procedimiento para categorizar al personal en alguno de los tres niveles remunerativos que consigna, ni cuáles son los requisitos que diferencia a cada nivel remunerativo; en este sentido, si bien la impugnante cuenta con facultades y autonomía respecto a implementar su política remunerativa interna dentro de los topes remunerativos máximos aprobados por FONAFE, pudiendo por ello determinar niveles remunerativos; sin embargo, ello no le autoriza aprobar una política remunerativa donde no se establece de manera transparente, objetiva y razonable cual es el fundamento para establecer los niveles remunerativos Mínimo (3), Promedio (2) y Máximo (1) y cuál es el procedimiento a seguir en la evaluación de desempeño que alega, sus requisitos, características, los criterios a considerar, que competencias se medirán, quienes evaluarán; puesto que hacer una sola referencia que los trabajadores eran evaluados teniendo en cuenta criterios como su asistencia, puntualidad, desempeño, etc., 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
- 6.18** Por lo tanto, se verifica diferencias remunerativas entre trabajadores que ostentan la misma categoría y desarrollan la misma labor, al haber implementado los niveles remunerativos Mínimo (3), Promedio (2) y Máximo (1) dentro de cada categoría, 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 la impugnante, tal como señala el inspector comisionado en el séptimo hecho verificado del Acta de Infracción que: “Esta forma de proceder de la inspeccionada, al haber creado en cada categoría Nivel 1,2 y 3 para un mismo grupo ocupacional con remuneraciones diferenciadas; que ahora en la actual política (2015) los pase a todos para iniciar por el RANGO C, no hace más que demostrar que la inspeccionada ha realizado discriminación salarial en el trabajo respecto de los trabajadores que tienen la misma categoría y realizan la misma labor. Lo que se confirma con el documento presentado por el sujeto inspeccionado en la comparecencia de fecha 07/06/2016 donde al sustentar las causas objetivas para la aplicación de la Nueva Escala Remunerativa, justifica porque todos los colaboradores debían percibir la remuneración correspondiente al rango C en sus respectivas categorías, señalando expresamente: “En la propuesta se consideró el principio de Equidad entre las Categorías y sus respectivos rangos, basándonos en que las funciones de acuerdo al cargo son las mismas en todos los casos, por ende deben ganar lo mismo, pues realizan las mismas funciones, en mérito a eso se dispuso que todo los colaboradores debían percibir la remuneración correspondiente al rango C en sus respectivas categorías. (...)” (énfasis añadido).
- 6.19** 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

¹² Véase foja 23 a 29 del expediente sancionador



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 238-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 remunerativa que no tiene justificación objetiva y razonable, se ha configurado actos de discriminación salarial entre trabajadores que realizan la misma función.

- 6.20** En cuanto a los trabajadores David Alberto Palacios Coronado y José Luis Zegarra Vizcarra durante el periodo mayo 2014 al 15 de octubre de 2015 (periodo investigado) se encontraban en la categoría XIII, nivel 1 con el cargo de Postren; sin embargo, de la revisión de las hojas de ruta, rol de choferes y el reconocimiento expreso del apoderado de la impugnante, que, en la comparecencia de fecha 07 de junio de 2016 manifestó que: “los citados trabajadores realizaron en los años del 2011 a la fecha las funciones de chofer, en el área de transporte de acuerdo al manual de organización de funciones para el cargo de chofer”. (Subrayado agregado), la autoridad inspectiva ha verificado que los trabajadores realizaron las funciones de chofer en el área de transporte de acuerdo al manual de organización de funciones, percibiendo una remuneración menor a quienes ostentaban el cargo de chofer, conforme se señala en el Décimo Hecho Verificado del Acta de infracción, de la siguiente manera:

FIGURA N° 04

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	CAT/NIVEL	REMUNERACION	
				2014	2015
1	DIAZ ZAPATA LUIS ALBERTO	CHOFER	XI-1	1135	1135
2	PALACIOS CORONADO DAVID	POSTREN	XIII-1	970	970
3	ZEGARRA VIZCARRA JOSE LUIS	POSTREN	XIII-1	970	970

- 6.21** En este contexto, igualmente la impugnante no logro acreditar la causa objetiva y razonable respecto a la diferencia entre los trabajadores que tienen la mismas funciones de chofer, puesto que ya la misma impugnante reconoció que desde el 2011 ambos trabajadores afectados realizan funciones de chofer conforme al manual de organización y funciones para el cargo de chofer; por lo que se configura la discriminación salarial de acuerdo a la escala remunerativa aplicable al periodo investigado y a los instrumentos de gestión institucional.
- 6.22** Por tanto, de acuerdo a lo señalado precedentemente, no existe una justificación objetiva y razonable respecto a la diferenciación salarial entre los trabajadores que realizan la mismas funciones y cumplen con el perfil mínimo exigido perciban remuneraciones diferenciadas; puesto que de esta manera se quebranta el principio de igualdad y la prohibición de discriminación, al no otorgársele la remuneración que les correspondería percibir durante el periodo investigado mayo 2014 al 15 de octubre de



2015, quedando así establecido que el acto discriminatorio materia de investigación inspectiva.

- 6.23** Por las consideraciones antedichas, no corresponde acoger el recurso de revisión, en este extremo

Sobre la indebida aplicación del reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

- 6.24** En este extremo la impugnante alega que no ha incurrido en ninguna de las faltas, ello debido a que en ningún momento existió algún tipo de discriminación salarial por lo que no se puede concluir que exista alguna falta y que no ha incumplido con la medida de requerimiento ni ha obstruido la labor inspectiva; es este sentido, habiéndose pronunciado previamente respecto a la discriminación salarial, esta sala procederá a pronunciarse respecto a la infracción a la labor inspectiva.

- 6.25** Sobre el particular, en el ejercicio de la labor inspectiva, los inspectores de trabajo se encuentran facultados a realizar sus labores orientadas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo. Por tanto, pueden adoptar acciones orientadas a la misma, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.

- 6.26** Al respecto, el artículo 14 de la LGIT, establece lo siguiente:

“Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas. Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse” (énfasis añadido).

- 6.27** En similar sentido, el artículo 17 del RLGIT, establece en su numeral 17.2 que “si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, requerimiento, cierre temporal del área de una unidad económica o de una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización” (énfasis añadido).

- 6.28** Como se evidencia de la norma acotada, 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 sancionador.

- 6.29** Así, de la revisión de los actuados se ha evidenciado que el inspector comisionado ha realizado un correcto análisis de los medios probatorios presentados por la impugnante, pues previamente a dictar la medida inspectiva de requerimiento, el inspector



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 238-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

comisionado verificó el incumplimiento de la normativa sociolaboral, agotando las actuaciones inspectivas.

- 6.30** En aplicación del numeral 17.1 del artículo 17 del RLGIT, en el cual se señala que, si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo podrán emitir la medida inspectiva de requerimiento a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización, hecho que sucedió en el presente caso y se desprende de lo señalado en las resoluciones emitidas por las instancias anteriores.
- 6.31** En tal sentido, se evidencia que el inspector comisionado ha realizado una correcta aplicación de los artículos 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, que señalan que para la extensión de una medida inspectiva de requerimiento resulta de vital importancia que se compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, supuesto que ha ocurrido en autos, pues en fase inspectiva se ha realizado una correcta actuación probatoria de cara a que la Administración Pública acredite la existencia de las infracciones imputadas.
- 6.32** Por lo tanto, la medida inspectiva de requerimiento, de fecha 27 de junio de 2016, no es arbitraria, en tanto se verificó que la impugnante tuvo la oportunidad de presentar medios probatorios que acrediten el cumplimiento de las obligaciones socio labores o la exoneren de la misma, estando a que, el inspector comisionado, agotando las actuaciones inspectivas valoró todos los medios probatorios presentados previamente a emitir la medida inspectiva de requerimiento.
- 6.33** Asimismo, es de precisar que, de acuerdo con lo señalado en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, se encuentra tipificado el incumplimiento oportuno del requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, el mismo que acarrea una infracción muy grave a la labor inspectiva.
- 6.34** Por las consideraciones antedichas, no corresponde acoger el recurso de revisión, en este extremo.

Sobre los precedentes de SUNAFIL en la misma materia en procedimientos anteriores de SERPOST

- 6.35** La impugnante señala que se ha vulnerado el principio de predictibilidad ya que SUNAFIL ha tenido la oportunidad de pronunciarse con anterioridad respecto al tema materia del presente procedimiento, habiendo entendido que nuestra empresa jamás ha incurrido en la comisión de falta alguna por concepto de falta de pago de remuneraciones o actos de discriminación salarial.

- 6.36** Sobre el particular, artículo IV, numeral 1.15 del Título Preliminar del T.U.O. de la Ley 27444, Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, señala:

“1.15. Principio de predictibilidad o de confianza legítima. - La autoridad administrativa brinda a los administrados o sus representantes información veraz, completa y confiable sobre cada procedimiento a su cargo, de modo tal que, en todo momento, el administrado pueda tener una comprensión cierta sobre los requisitos, trámites, duración estimada y resultados posibles que se podrían obtener. **Las actuaciones de la autoridad administrativa son congruentes con las expectativas legítimas de los administrados razonablemente generadas por la práctica y los antecedentes administrativos**, salvo que por las razones que se expliciten, por escrito, decida apartarse de ellos. **La autoridad administrativa se somete al ordenamiento jurídico vigente y no puede actuar arbitrariamente**. En tal sentido, la autoridad administrativa no puede variar irrazonable e inmotivadamente la interpretación de las normas aplicables” (énfasis añadido).

- 6.37** Así, la predictibilidad “constituye una garantía por la que se da valor jurídico a la expectativa razonablemente fundada del ciudadano en cual ha de ser la futura actuación del poder en aplicación del Derecho. Obviamente no se trata de dar valor a meras expectativas subjetivas, sino aquellas que surgen a partir de signos externos o bases objetivas suficientemente concluyentes dadas dentro de la ley por la autoridad, para que los administrados se orienten hacia determinada posición, tales como antecedentes, absoluciones de consultas, publicación de normas, difusión de requisitos, procedimientos, trámites, autoridades, etc.”¹³
- 6.38** Sobre el particular, la impugnante presenta como criterios que se estarían omitiendo los siguientes: i) Resolución de Sub Intendencia N° 108-2018-SUNAFIL/IRE-TUM/SIRE, emitido por la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Tumbes¹⁴, ii) Resolución de Intendencia N° 025-2019-SUNAFIL/IRE-MOQ, emitido por la Intendencia Regional de Moquegua¹⁵, iii) Resolución de Sub Intendencia N° 376-2018-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, emitida por la Sub Intendencia de Resoluciones de la Intendencia Regional de la Libertad¹⁶.
- 6.39** Al respecto, de la revisión de las resoluciones antes descritas, se verifica que los procedimientos administrativos sancionadores son entorno a las infracciones en materia de relaciones laborales respecto a la Escala Remunerativa o Salarial aprobada por el Directorio de FONAFE (a propuesta del Directorio de SERPOST) mediante Acuerdo N° 012-2015/015-FONAFE, de fecha 07 de setiembre de 2015; por tanto, si bien se trata de pronunciamientos administrativos, se evidencia que los mismos, no tienen injerencia en el presente procedimiento administrativo sancionador, puesto que la determinación de las infracciones en materia de relaciones laborales, es respecto a la aplicación de la Escala Remunerativa o Salarial aprobada por el Directorio de FONAFE (a propuesta del Directorio de SERPOST) mediante Acuerdo N° 007-2012/015-FONAFE y N° 003-2012/019-FONAFE, aplicable al periodo correspondiente de mayo 2014 al 15 de octubre de 2015, escala remunerativa diferente a la aplicada en las resoluciones indicadas por la impugnante, por lo que no se puede determinar que exista una legítima confianza en los

¹³ MORON URBINA, Juan Carlos (2018) Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Tomo I, Lima: Gaceta Jurídica, p. 126.

¹⁴ Véase fojas 105 a 109 del expediente sancionador

¹⁵ Véase fojas 110 a 113 del expediente sancionador

¹⁶ Véase fojas 114 a 116 del expediente sancionador



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 238-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

critérios advertidos por la impugnante. Por tanto, no se ha vulnerado el principio predictibilidad o de confianza legítima, no correspondiendo acoger este extremo del recurso

Sobre las sentencias judiciales emitidas a nivel de sala superior en la misma materia

- 6.40** La impugnante igualmente alega que las supuestas infracciones por falta de pago de remuneraciones y discriminación salarial, ya ha sido objeto de revisión por parte del Poder Judicial, emitiendo distintas sentencias en los Exp. N° 0137-2020-0-0901-JR-LA-01, Exp. N° 11593-2019-0-0901-JR-LA-02 y Exp. N° 14725-2019, en las cuales señalaron que la aplicación de la política remunerativa de SERPOST no constituye en modo alguno algún tipo de acto discriminatorio o que vulnere derechos laborales.
- 6.41** Al respecto de la verificación de las sentencias emitidas en los Exp. N° 0137-2020-0-0901-JR-LA-01, Exp. N° 11593-2019-0-0901-JR-LA-02 y Exp. N° 14725-2019, se determina que la política remunerativa que se analiza en dichos procesos judiciales es la Escala Remunerativa o Salarial aprobada por el Directorio de FONAFE (a propuesta del Directorio de SERPOST) mediante Acuerdo N° 012-2015/015-FONAFE, de fecha 07 de setiembre de 2015, escala remunerativa, que no es materia de análisis en el presente procedimiento, puesto que en el periodo determinado en el presente procedimiento (mayo 2014 al 15 de octubre de 2015), se encontraba vigente la Escala remunerativa o Salarial aprobada por el Directorio de FONAFE (a propuesta del Directorio de SERPOST) mediante Acuerdo N° 007-2012/015-FONAFE y N° 003-2012/019-FONAFE; por tanto, no corresponde acoger lo alegado por la impugnante.

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

Finalmente, es pertinente indicar a modo de información que las multas subsistentes en el presente procedimiento administrativo sancionador serían las siguientes:

N°	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación	Multa impuesta
1	Relaciones Laborales	El sujeto inspeccionado no pagó la remuneración íntegra y oportuna de la remuneración correspondiente al período de mayo 2014 a octubre 2015.	Numeral 24.4 del Artículo 24 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR GRAVE	S/. 29,625.00 (Reducción al 35%) S/. 10, 368.75
2	Relaciones Laborales	El sujeto inspeccionado cometió actos de discriminación salarial respecto a 21 trabajadores, a quienes se les pagó con una	Numeral 25.17 del Artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	S/. 39,500.00 (Reducción al 35%)



		remuneración diferencial respecto a sus símiles.	MUY GRAVE	S/. 13, 825.00
3	Labor Inspectiva	El sujeto inspeccionado no cumplió con la medida de requerimiento del 27 de junio de 2016.	Numeral 46.7 del Artículo 46 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR MUY GRAVE	S/. 39,500.00 (Reducción al 35%) S/. 13, 825.00

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, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-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 SERVICIOS POSTALES DEL PERÚ SOCIEDAD ANONIMA - SERPOST S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 1308-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 17 de agosto de 2021, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 2124-2016-SUNAFIL/ILM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. - **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 1308-2021-SUNAFIL/ILM, en los extremos referentes a las infracciones muy graves tipificadas en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT y en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

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

CUARTO. - Notificar la presente resolución a SERVICIOS POSTALES DEL PERÚ SOCIEDAD ANONIMA - SERPOST S.A., y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO. - Remitir 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).

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:



*Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala*

Resolución N° 238-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Presidente

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Vocal Titular

LUZ IMELDA PACHECO ZERGA

Vocal Titular

Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI