



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 376-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 302-2021-SUNAFIL/IRE-LIM

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE LIMA

IMPUGNANTE : GLOBALPLAST S.A.C.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 0076-2022-SUNAFIL/IRE-LIM

MATERIAS : -RELACIONES LABORALES
-LABOR INSPECTIVA

***Sumilla:** Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por GLOBALPLAST S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 0076-2022-SUNAFIL/IRE-LIM, de fecha 12 de abril de 2022.*

Lima, 21 de abril de 2023

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por GLOBALPAST S.A.C. (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 0076-2022-SUNAFIL/IRE-LIM, de fecha 12 de abril de 2022 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- 1.1.** Mediante Orden de Inspección N° 1334-2020-SUNAFIL/IRE-LIM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 284-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, (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, por no cumplir con informar a los trabajadores acerca de la política salarial de la empresa conforme a lo previsto por la Ley N° 26772; así como, por la comisión de una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, por incumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 04 de enero de 2021, tras la denuncia presentada por el trabajador Iván Gilmer Centeno Sulluchuco, señalando que no se ha cumplido con informar la Política Salarial de la empresa.

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Discriminación en el trabajo (Sub materia: Deber de informar sobre la Política Salarial o Remunerativa Implementada).



- 1.2.** Que, mediante Imputación de Cargos N° 303-2021-SUNAFIL/IRE-LIM/SIAI-IC, de fecha 08 de junio de 2021, notificada el 14 de junio de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).
- 1.3.** De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 643-2021-SUNAFIL/IRE-LIM/SIAI-IF, de fecha 06 de diciembre de 2021 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Lima, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 083-2022-SUNAFIL/IRE-SIRE-LIM, de fecha 08 de febrero de 2022, notificada el 10 de febrero de 2022, multó a la impugnante por la suma de S/ 101,728.00 por haber incurrido en las siguientes infracciones:
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no haber cumplido con informar a los trabajadores acerca de la política salarial de la empresa, conforme a lo previsto por la Ley 26772, afectando a los trabajadores de la Tabla I del Acta de Infracción, tipificada en el numeral 25.23 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 50,864.00.
 - Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con el requerimiento de adopción de medidas afectando a sus trabajadores de la Tabla I del Acta de Infracción notificada el 04 de enero de 2021, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 50,864.00.
- 1.4.** Con fecha 02 de marzo de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 083-2022-SUNAFIL/IRE-SIRE-LIM, argumentando lo siguiente:
- i. Que la resolución debe ser declarada nula, pues vulnera el derecho a la debida motivación. En el escrito de descargos al Informe Final de Instrucción y en general, a lo largo del presente procedimiento, reiteraron que la SUNAFIL no detalló las razones por las cuales las maneras en las que la empresa ha puesto en conocimiento de sus trabajadores la Política Salarial (periódico mural y notificación acreditada mediante cargos) no resulta suficiente.
 - ii. Así también, señala que no se realizó un análisis detallado de los descargos presentados por la empresa, ni de las razones por las que la publicación de la política salarial no constituye una manera adecuada o idónea.
 - iii. Advierte que la obligación de contar con una política salarial y de comunicarla a los trabajadores entró en vigencia, de una forma superficial, el 28 de diciembre de 2017, pese a que en el procedimiento se solicita información desde octubre de 2017, aplicando retroactivamente ésta.
 - iv. Respecto a la obligación del empleador; es la de informar a los trabajadores sobre la Política al momento de su ingreso, cuando se produzcan cambios en ésta o cuando se modifiquen los ingresos a los que en ésta se hacen referencia; en ese sentido, se debe extraer del espectro de los sesenta (60) trabajadores involucrados en la inspección, a veintiocho (28) de ellos que ingresaron a prestar servicios mucho antes de la emisión y entrada en vigencia del Decreto Supremo N° 002-2018-TR.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 376-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- v. Finalmente, señala que sí cumplió con informar sobre la Política Salarial a sus trabajadores, siendo que la aplicación de una doble sanción sobre un mismo hecho por parte de la autoridad sancionadora vulnera el principio de *non bis in idem*, respecto a la infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.
- 1.5.** Mediante Resolución de Intendencia N° 0076-2022-SUNAFIL/IRE-LIM, de fecha 12 de abril de 2022², la Intendencia Regional de Lima declaró fundado en parte el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, reformulando el monto total de la multa a S/ 69,344.00, por considerar los siguientes puntos:
- i. Que del estudio de autos, se observa que la instancia inferior ha tomado en cuenta los argumentos vertidos en el descargo en cada una de sus etapas por parte de la inspeccionada, no observándose la falta de consideración de los mismos, conforme lo señala el recurso de apelación. El hecho de que no se transcriba todo lo argumentado por la inspeccionada en el acto administrativo, no enerva que la Autoridad Administrativa realice una lectura y/o valoración integral de su contenido y anexos, evidenciándose ello de los puntos controvertidos y discutidos, los cuales se encuentran plasmados y debatidos en cada acto administrativo.
 - ii. Indica que el reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres (aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2018-TR), en la Quinta Disposición Complementaria Final señala “Las obligaciones establecidas en la Ley y el presente reglamento son objeto de fiscalización a partir del 1 de enero de 2019...”, por lo que precisa que la Orden de Inspección fue generada el 01 de diciembre de 2020 para efectos de su fiscalización, siendo que, a dicha fecha, ya era factible ejecutar la materia de investigación.
 - iii. Respecto a la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, ésta entró en vigencia el 28 de diciembre de 2017, la cual señala en su artículo 2 que “...los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores la política salarial del centro de trabajo...”. Siendo que mediante Decreto Supremo N° 002-2018-TR, se aprueba su reglamento, entrando en vigencia el 09 de marzo de 2018, a través de la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria de dicha norma, incorporó el artículo 10 el cual señala que “El empleador debe cumplir con informar a sus trabajadores sobre la política salarial o remunerativa implementada, así como los criterios de las evaluaciones de desempeño o de otro tipo que tengan impacto en sus remuneraciones. Para ello, pueden conducir reuniones informativas individuales o colectivas o enviar comunicaciones escritas con los detalles de la política aplicable. Esta información debe proporcionarse al momento del ingreso del trabajador, cuando se produzca una modificación de la categoría ocupacional a la que pertenece el

² Notificada a la impugnante el 18 de abril de 2022, véase folio 147 del expediente sancionador.



trabajador y cuando se efectúe una modificación del esquema de remuneración que les aplique según la política remunerativa. No constituye requisito indispensable que la política remunerativa a ser comunicada a los trabajadores contenga los montos que forman parte de la estructura salarial.

- iv.** Así, las actuaciones inspectivas de investigación requiere a la inspeccionada el acreditar “haber cumplido con informar a sus trabajadores sobre la política salarial o remunerativa implementada a favor de sus trabajadores, por el periodo comprendido entre octubre 2017 hasta diciembre 2020”. Sin embargo, coincide con lo ya argumentado por el inferior en grado, al señalar que “este requerimiento debió circunscribirse en la fecha que la norma así lo establecía, es decir, a partir del 28 de diciembre de 2017.
- v.** Respecto de la alegación de que del total de los sesenta (60) trabajadores involucrados en la inspección, debe dejarse de lado a veintiocho (28) de ellos pues ingresaron a prestar servicios mucho antes de la emisión y entrada en vigencia del Decreto Supremo N° 002-2018-TR, la Intendencia señala que si bien la normativa hace referencia a que la política salarial debe de proporcionarse al momento del ingreso del trabajador, cuando se produzca una modificación de la categoría ocupacional a la que pertenece el trabajador, y cuando se efectúe una modificación del esquema de remuneración que les aplique según la política remunerativa, también señala que dicha norma tiene como esencia prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo, estando en concordancia con el mandato constitucional de igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales, así como del lineamiento de idéntico ingreso por trabajo de igual valor indicado en la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- vi.** Bajo ese contexto, y considerándose que la relación laboral con sus trabajadores no ha culminado, señala que ellos también se encontrarían dentro de todos los trabajadores que deben ser informados sobre la política salarial o remunerativa, no debiendo existir discriminación, por lo que el hecho de que dichos trabajadores (28) hayan ingresado a laborar con fecha anterior a la entrada en vigencia, no los excluye de ser informados sobre la política salarial o remunerativa que la empresa haya implementado.
- vii.** Así, si bien la inspeccionada señala que la política salarial fue difundida a los trabajadores al encontrarse permanentemente colgada en la pared del comedor del centro de trabajo, la Intendencia concuerda que, ello no constituye un mecanismo idóneo que sustente y/o acredite que la totalidad de los trabajadores comprendidos hayan tomado conocimiento de dicha información, puesto que si bien pueden realizarse a través de reuniones informativas individuales o colectivas o enviar comunicaciones escritas con los detalles de la política aplicable, estos deben generar certeza de que los trabajadores hayan tomado conocimiento del mismo, existiendo evidencia que determine su efectividad.
- viii.** Respecto de los alegatos del cargo de entrega de política salarial, de éste no se advierte la fecha de su recepción, a efectos de determinar la oportunidad de entrega, ya sea al ingreso al centro de trabajo, en la modificación de la categoría o esquema remunerativo, ni tampoco establece si este fue realizado a través de una reunión informativa individual o colectiva u otro medio idóneo, comunicación escrita, por lo



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 376-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

que no solo basta el contar con los datos personales del trabajador conforme lo argumenta la empresa.

- ix. Por ello, precisa que la inspeccionada es plenamente responsable de la infracción por no haber cumplido con informar a los trabajadores acerca de la política salarial de la empresa, conforme a lo previsto por Ley N° 26672, infracción tipificada en el numeral 25.23 del artículo 25 del RLGIT.
 - x. Respecto a la infracción por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, al no haber cumplido con la inspeccionada con lo ordenada por el inspector comisionado (dentro del margen de periodo de la vigencia de la norma, es decir, a partir del 28 de diciembre de 2017), precisa que no demuestra haber informado a sus trabajadores sobre la política salarial ni a la vigencia de la norma, es decir, a partir del 28 de diciembre de 2017, determinándose la infracción a la labor inspectiva.
 - xi. Conforme lo ha precisado el Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SUNAFIL/TFL, en reiterados pronunciamientos ha señalado que los incumplimientos en materia de labor inspectiva constituyen hechos independientes, no resultando aplicable el concurso de infracciones o del principio de *non bis in idem*.
 - xii. Sin perjuicio de lo argumentado, evidenciando que el requerimiento debió de circunscribirse en la fecha que la norma así lo establecía, es decir, a partir del 28 de diciembre de 2017, sólo para el cálculo de la multa y en aras de brindar un debido procedimiento, procede a reformular la sanción a imputar en base a 32 trabajadores de los 60 trabajadores comprendidos en el acta de infracción, por lo que la multa debe de calcularse en virtud a los 32 trabajadores afectados.
- 1.6. Con fecha 04 de mayo de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Lima el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 0076-2022-SUNAFIL/IRE-LIM.
- 1.7. La Intendencia Regional de Lima admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM-000368-2022-SUNAFIL/IRE-LIM, recibido el 16 de mayo de 2022 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.



II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

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

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1.** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante,

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

Artículo 1. Creación y finalidad

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

⁴ "Ley N° 29981, **Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral**

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

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

(...)"

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

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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

⁶ "Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Decreto Supremo que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - Sunafil

Artículo 17. Instancia Administrativa

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

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

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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

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

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



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 376-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

TUO de la LPAG), establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días, respectivamente.

- 3.2.** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificado por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del 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 establece que la finalidad del recurso de revisión es “la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias”⁸.
- 3.4.** En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias, estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.
- 3.5.** En esta línea argumentativa, la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

⁸ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR.



IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE GLOBALPLAST S.A.C.

- 4.1. De la revisión de los actuados, se ha identificado que GLOBALPLAST S.A.C. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 0076-2022-SUNAFIL/IRE-LIM, emitida por la Intendencia Regional de Lima, que adecuó la sanción impuesta a S/ 69,344.00 por la comisión de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.33 del artículo 25 del RLGIT y una (01) infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 21 de abril de 2022.
- 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 GLOBALPLAST S.A.C.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 04 de mayo de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 0076-2022-SUNAFIL/IRE-LIM, señalando los siguientes alegatos:

- i. Sostiene que se ha vulnerado la normativa vigente en lo referente al derecho a la debida motivación, sobre la forma de comunicar la Política Salarial y sobre el principio *non bis in idem*.
- ii. Indica que si bien la resolución de Intendencia menciona que la manera en la cual la empresa ha comunicado a sus trabajadores la política salarial de la empresa no constituye un mecanismo idóneo, no se hace referencia ni al artículo 2 de la Ley N° 26722 ni al artículo 10 del Decreto Supremo N° 002-2018-TR, los cuales han sido repetidamente mencionados en los descargos.
- iii. Así, conforme obra en autos, la empresa comunicó a los treinta y dos (32) trabajadores materia de sanción, su política salarial mediante la publicación masiva de esta en la pared del comedor de la planta. Señala que utiliza esta forma de comunicación en tanto la misma normativa se lo permite, lo cual no ha sido analizado por el órgano resolutor.
- iv. Por ello, el artículo 2 de la Ley N° 26722 establece la obligación de informar a los trabajadores de la política salarial, mas no especifica la forma en la cual se debe hacer. Es decir, se le da –durante dicho momento– la facultad total al empleador para comunicar como mejor le parezca el contenido de su política.
- v. Alegan que recién con la emisión del Decreto Supremo N° 002-2018-TR, reglamento de la Ley N° 30709 y publicado el 08 de marzo de 2018, se precisaron algunos conceptos y esclarecieron dudas surgidas a los empleadores con relación a la elaboración de su política salarial y la información que debería ser proporcionada a los trabajadores. Por ello, el referido decreto incorporó a través de la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria el artículo 10 al Decreto Supremo N° 002-2018-TR, la cual no da una lista cerrada de las opciones que tiene el empleador sobre cómo informar su política salarial, sino que faculta al empleador a que este sea el encargado de elegir la manera de comunicación.
- vi. Asimismo, señalan que, si bien existe la obligación de informar a los trabajadores de la política salarial, la normativa deja abierta la forma en la cual el empleador debe de



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 376-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

realizarlo. Advierte que el hecho de que esas normas no hayan sido parte del análisis – para este punto – de la resolución y en todos los actuados es grave, pues se omite la explicación que evidencie el por qué la manera de comunicar la política salarial es insuficiente, si esta comunicación se hizo dentro de los parámetros de la norma, la cual no establece una única forma de comunicación ni tampoco requisitos imprescindibles que debe cumplirse. Por ello sostiene que la forma de comunicar la política salarial se encuentra dentro de los parámetros normativos, siendo que la publicación de la misma en el comedor de la empresa constituye un espacio donde transitan todos los trabajadores, por lo que su exhibición continua en dicho lugar evidenciaba la transparencia con la cual busca actuar GLOBALPLAST S.A.C.

- vii. Enfatiza que decidió esta forma de publicación en tanto la normativa lo permitía, toda vez que la obligación de los empleadores del sector privado de contar con una política salarial y darla a conocer a los trabajadores se originó con la emisión de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, publicada el 27 de diciembre de 2017, entrando en vigencia el 28 de diciembre de 2017.
- viii. Así, la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 30709, modificó el artículo 2 de la Ley N° 26772, norma que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato, agregándole un segundo párrafo, la cual implicaba que los empleadores estaban obligados a informar a sus trabajadores la política salarial del centro de trabajo, conforme se puede observar de la norma, sin señalar la forma de la obligación (notificación escrita, comunicación oral, publicación en murales u otra modalidad). Esto le resulta relevante señalar a fin de que se comprenda que la normativa siempre ha dejado abierta el tema de las formas.
- ix. Que con la emisión de su reglamento, el Decreto Supremo N° 002-2018-TR, publicado el 08 de marzo de 2018, recién pudieron precisarse algunos conceptos y establecieron las dudas surgidas a los empleadores en relación a la elaboración de su política salarial y la información que debía ser proporcionada a los trabajadores.
- x. Así, el literal k) del artículo 2 del Decreto Supremo N° 002-2018-TR, se define a la política salarial o remunerativa como el "(...) conjunto de criterios y directrices establecidos por el empleador para la gestión, fijación o reajuste de los diferentes esquemas de remuneración de los trabajadores". Además, la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 30709 incorporó el artículo 10 al Decreto Supremo N° 002-98-TR, en cuyo contenido se evidencia que las maneras de comunicación de la política salarial propuesta por la normativa son enunciativas mas no limitativas, es decir, las formas mencionadas no son las únicas vías que al usar la palabra "pueden" evidencia



una discrecionalidad para el empleador, siendo su decisión –siempre que cumpla con realizarlo de una manera eficiente– la manera de cumplir con dicha obligación.

- xii. Conforme se demuestra con el correo de fecha 06 de enero de 2021 remitido por la Gerente de Administración y Finanzas de GLOBALPLAST S.A.C. a la inspectora comisionada, señala que presentó una fotografía que acreditaba que la política salarial fue difundida adecuadamente a los trabajadores al encontrarse permanentemente colgada en la pared del comedor del centro de trabajo, cumpliendo con la medida de requerimiento del 04 de enero de 2021.
- xii. Por último, señala que se han aplicado dos infracciones, violando el principio de *non bis in ídem*, pese a que cumplió con exponer la documentación que acreditó el cumplimiento de la comunicación de la política salarial a sus trabajadores, por lo que la apreciación particular de la documentación por parte de los inspectores de trabajo no puede derivar en una doble sanción por parte de la autoridad administrativa. Así, se propone la imposición de una sanción por presuntos incumplimientos respecto a no informar a los trabajadores acerca de la política salarial y de otro lado, por los mismos hechos, por no comunicar la política salarial en el plazo señalado por el inspector del trabajo.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Respecto de los dispositivos legales vigentes en materia de protección frente a la discriminación remunerativa entre varones y mujeres y la difusión de la política 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 Política⁹.
- 6.3. Al respecto, el Tribunal Constitucional¹⁰ ha definido la relación existente entre el mandato de igualdad y la proscripción de la discriminación, señalando lo siguiente:

⁹ Constitución Política del Perú

“Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona

Toda persona tiene derecho: (...)

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

(...)”

“Artículo 26.- Principios que regulan la relación laboral

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.

(...)”

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

¹⁰ Véase la sentencia recaída en el Exp. N° 02974-2010-PA/TC.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 376-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

"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 sólo 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 intolerable¹¹.**
- 6.5.** En esa línea argumentativa, si bien mediante Ley N° 26772¹², publicada el 17 de abril de 1997 se dio un primer alcance estableciendo pautas para evitar la discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa, y posteriormente mediante las normas reglamentarias de dicha Ley contenidas en el Decreto Supremo N° 002-98-TR, publicado el 01 de febrero de 1998, se dio un mayor contenido a este alcance inicial, con la publicación del reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-TR (en adelante, **reglamento de la LDRM**), tras la ratificación del Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo en 1960, referido a la igualdad en la remuneración –y en estrecha relación con el Convenio número 111– "(...) referido a la obligación de los Estados de elaborar y aplicar políticas públicas orientadas a reducir la discriminación en el empleo (...)", el Estado Peruano se obligó a "(...) elaborar y aplicar políticas públicas orientadas a reducir la discriminación en el empleo (...)", siendo la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres (en adelante **LDRM**) "(...) el cumplimiento estatal de aquellas obligaciones internacionales a las cuales el Perú se ha comprometido desde hace más de 40 años" (énfasis añadido).

¹¹ Véase la sentencia recaída en el Exp. N° 048-2004 PI/TC, fundamento 62.

¹² Cuyo título es "Disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato".



- 6.6.** Por ello, el artículo 1 de la LDRM establece como objeto la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de “igual remuneración por igual trabajo”, estableciéndose en el artículo 2 de la LDRM la obligación –en las empresas– de elaborar y de mantener los Cuadros de Categorías y Funciones (en adelante, **CCF**) con correspondencia con el objeto de dicha Ley, estableciéndose en la Segunda y Tercera Disposición Complementaria Final de la LDRM que la SUNAFIL fiscalizaría el cumplimiento de la misma, y que se expediría un Decreto Supremo aprobando la norma reglamentaria permanente.
- 6.7.** El mismo reglamento de la LDRM, a través de su artículo 2¹³ definiría, entre otros términos, el concepto de CCF y Política Remunerativa, señalando en el artículo 5 y 9 la facultad que tiene el empleador de establecer las políticas remunerativas así como las bandas salariales u otras formas, de acuerdo a los criterios “que considere pertinente para la consecución de sus fines”; reiterándose en las Disposiciones Complementarias Finales de dicho reglamento que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de una resolución ministerial, expediría las pautas referenciales que “(...) pueden ser utilizadas por el empleador para evaluar los puestos de trabajo y definir el cuadro de categoría y funciones (...)”, (Tercera) y que la SUNAFIL dictaría los protocolos para su fiscalización (Cuarta).
- 6.8.** En esa línea argumentativa, uno de los cambios introducidos por el reglamento de la LDRM fue la incorporación del artículo 10 a las normas complementarias del Decreto Supremo N° 002-98-TR a través de la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria, estableciéndose por medio de éste que los alcances sobre la política salarial o remunerativa implementada serían informados, junto con los criterios de evaluaciones de desempeño y otros, por medio de comunicaciones escritas remitidas a los trabajadores o a través de reuniones informativas individuales o grupales en determinados momentos:

“Artículo 10.- El empleador debe cumplir con informar a sus trabajadores sobre la política salarial o remunerativa implementada, así como los criterios de las evaluaciones de desempeño o de otro tipo que tengan impacto en sus remuneraciones. Para ello, pueden conducir reuniones informativas individuales o colectivas o enviar comunicaciones escritas con los detalles de la política aplicable. Esta información debe proporcionarse al momento del ingreso del trabajador, cuando se produzca una modificación de la categoría ocupacional a la que pertenece el trabajador y cuando se efectúe una modificación del esquema de remuneración que les aplique según la política remunerativa.

No constituye requisito indispensable que la política remunerativa a ser comunicada a los trabajadores contenga los montos que forman parte de la estructura salarial.”

- 6.9.** Bajo esos alcances, la Ley no restringe los mecanismos de difusión de la política salarial o remunerativa, la cual puede llevarse a cabo en todo momento y de acuerdo al formato

¹³ Reglamento de la LDRM, Artículo 2.- Definiciones

“Para los efectos de la ley y el presente Reglamento se aplican las siguientes definiciones:

(...)

c) Cuadro de categorías y funciones: Mecanismo mediante el cual el empleador evalúa y organiza los puestos de trabajo de acuerdo a criterios objetivos y a la necesidad de su actividad económica.

(...)

k) Política salarial o remunerativa: Conjunto de criterios y directrices establecidos por el empleador para la gestión, fijación o reajuste de los diferentes esquemas de remuneración de los trabajadores.”



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 376-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

que elija la organización; pero sí establece tres momentos específicos en los cuales se debe de informar a los trabajadores, otorgándole al empleador la facultad de decidir si esta información se efectuará por medio de reuniones informativas o colectivas, o comunicaciones escritas enviadas a los trabajadores.

- 6.10.** Es razonable esperar que un administrado cuente con evidencias haber informado a sus trabajadores en dichos momentos (al ingreso, cuando se produzca una modificación de la categoría ocupacional y cuando se efectúe una modificación del esquema de remuneración que les aplique), a fin de que pueda acreditar que cumplió con la obligación del citado artículo 10. Conforme lo señaló esta Sala en el considerando 6.24 de la Resolución N° 924-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, se "(...) establece en el empleador la obligación de informar y comunicar de manera activa – entiéndase remitiendo la documentación al trabajador – y no señalando de manera genérica que los recursos se encuentran disponibles y que es el trabajador, por interés u otros motivos, el que deba de acceder a ésta a través de una base de datos disponible en la Intranet de la impugnante".
- 6.11.** Por ello, en el caso materia de autos, si bien la impugnante cuenta con la política salarial publicada en el área del comedor, como un mecanismo de difusión de la misma, no logra acreditar que ésta haya sido informada a los trabajadores en los tres momentos que la Ley señala y bajo los mecanismos previstos (reuniones informativas o colectivas, o comunicaciones escritas enviadas a los trabajadores).
- 6.12.** Aun siguiendo el argumento de "falta de determinación de los mecanismos de información" sostenido por la impugnante en sus recursos impugnativos, no existe evidencia de que la publicación (entiéndase colocación) de la política salarial se haya efectuado en los momentos que la Ley señala.
- 6.13.** Tampoco se evidencia, conforme lo han analizado las instancias previas, que los cargos de entrega de la política salarial hayan sido entregados en los momentos que la Ley establece para tal fin, al carecerse de fecha de entrega de los mismos, por lo que la obligación de informar el contenido de la política salarial no ha sido debidamente acreditada por la impugnante durante las actuaciones inspectivas ni en el presente procedimiento administrativo sancionador.
- 6.14.** Por ello, corresponde confirmar la infracción impuesta, tipificada en el numeral 25.33 del artículo 25 del RLGIT.

Respecto de la medida inspectiva de requerimiento

- 6.15.** Respecto de la medida inspectiva de requerimiento, el principio de buena fe procedimental regulado en el numeral 1.8 del artículo IV del TUO de la LPAG establece



que “la autoridad administrativa, los administrados, sus representantes o abogados y, en general, todos los partícipes del procedimiento realizan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto mutuo, **la colaboración** y la buena fe. La autoridad administrativa no puede actuar contra sus propios actos, salvo los supuestos de revisión de oficio contemplados en la presente Ley. Ninguna regulación del procedimiento administrativo puede interpretarse de modo tal que ampare alguna conducta contra la buena fe procedimental” (énfasis añadido).

- 6.16.** Del mismo modo, el numeral 15.1 del artículo 15 del RLGIT establece que “durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos obligados al cumplimiento de las normas sociolaborales, prestarán la colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el adecuado ejercicio de las funciones encomendadas, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 9 de la Ley”.
- 6.17.** En ese sentido, de acuerdo con lo señalado en el artículo 9 de la LGIT: “los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores-Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello. En particular y en cumplimiento de dicha obligación de colaboración deberán: (...) e) Facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones”.
- 6.18.** Cabe señalar que, conforme al artículo 1 de la LGIT, “las actuaciones inspectivas, son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales”. Asimismo, “la función inspectiva, es entendida como la actividad que comprende el ejercicio de la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo”. En ese entendido, el comportamiento del inspector comisionado debe orientarse al cumplimiento de las funciones establecidas en la LGIT y su reglamento, tutelando el fin perseguido por dichas normas y debiendo adoptar medidas y acciones en el marco del principio de razonabilidad¹⁴.
- 6.19.** En ese orden de ideas, 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 lo que pueden adoptar acciones orientadas a ello, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.
- 6.20.** Así, el artículo 14 de la LGIT, establece:

“Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo

¹⁴ TUO de la LPAG, Título Preliminar, Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

“1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...) 1.4. Principio de razonabilidad. - Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.”



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 376-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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” (el subrayado no es del original).

6.21. En similar sentido, el artículo 17 del RLGIT, establece en su numeral 17.2:

“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**, (...), según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización” (el subrayado no es del original).

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

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

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



- 6.25. Cabe indicar que, la inobservancia o incumplimiento de la medida de requerimiento genera la infracción calificada como muy grave a la labor inspectiva, prevista en el inciso 46.7 del artículo 46 del RLGIT, por no cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas para el cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral. Asimismo, cabe precisar que, esta infracción a la labor inspectiva se generaría con independencia y en forma adicional a las identificadas dentro del marco de la ejecución a la labor inspectiva en materias sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo.
- 6.26. En ese sentido, se aprecia que la medida inspectiva de requerimiento de fecha 04 de enero de 2021, obrante a folios 281 y siguientes del expediente inspectivo, le requirió al entonces sujeto inspeccionado las siguientes conductas:

Figura 1

III.- En consecuencia y en uso de las facultades atribuidas por el artículo 5° numerales 5.3 y 5.4 de la Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo y los artículos 18° y 20° del Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por Decreto Supremo N° 019-2007-TR, se procede a efectuar el siguiente REQUERIMIENTO:

Primero.- SE REQUIERE al sujeto inspeccionado identificado en el encabezamiento para que proceda a

adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de normas socio laboral, lo que se entiende sin perjuicio de la posible extensión de Acta de Infracción. En consecuencia, **deberá acreditar** a favor de sus trabajadores con derecho lo siguiente:

1. Acreditar haber cumplido **con informar a sus trabajadores sobre la política salarial** o remunerativa implementada. A efectos de acreditar lo ordenado deberá exhibir los siguientes documentos:

Exhibir la política salarial; y su respectivo cargo de entrega a sus trabajadores por medio físico o electrónico; o, acreditar el haber realizado charlas informativas individuales o colectivas debiendo acreditar en forma fehaciente el haber cumplido con informar a sus trabajadores con derecho sobre la política salarial por los periodos requeridos de octubre 2017 hasta Diciembre 2020.

Segundo.- En el PLAZO MÁXIMO de **TRES (03) DIAS HABILÉS** se acreditará el cumplimiento del presente requerimiento, para tal efectos se requiere que la información solicitada sea remitida al correo institucional de la inspectora que suscribe: mccahuana@sunafil.gob.pe (conforme a declaración jurada de inicio de diligencias inspectivas por medio digitales u otros medios electrónicos, para el día **08 de Enero del 2021 a las 04:00 pm horas** para que acredite el cumplimiento del presente requerimiento.

Se le recuerda que el incumplimiento del presente requerimiento constituirá **INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA** sancionable con multa de conformidad con los artículos 36° y 39° de la Ley N° 28806 "Ley General de Inspección del Trabajo" y los artículos 45° y 46° de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por Decreto Supremo N° 019-2007-TR.

- 6.27. En ese sentido, si bien la Ley N° 26772 data del año 1997, la obligación de contar con una política salarial y en específico la obligación de informar en los momentos y según los medios establecidos por dicha Ley fue incorporada en las normas reglamentarias de dicha Ley recién con la publicación del Decreto Supremo N° 002-2018-TR, el reglamento de la LDRM, ocurrido el 08 de marzo de 2018.
- 6.28. En tanto ni la LDRM ni su reglamento establecen disposiciones específicas para su aplicación retroactiva, sino que por el contrario, señalan que las obligaciones establecidas en estos dispositivos serían objeto de fiscalización recién a partir del 1 de enero de 2019 (con excepción de las MYPES, quienes iniciarían a partir del año siguiente de la publicación de las pautas referenciales contenidas en la Tercera Disposición Complementaria Final del



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 376-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Decreto Supremo N° 002-2018-TR), por lo que no se encuentra acorde a Ley lo señalado en la medida inspectiva de requerimiento, al exigir que acredite haber informado a sus trabajadores sobre la política salarial por los períodos octubre 2017 hasta diciembre 2020, cuando dicha obligación recién fue incorporada por el reglamento de la LDRM, publicada el 08 de marzo de 2018.

- 6.29.** En ese sentido, en tanto el mandato contenido dentro de la medida inspectiva de requerimiento no se encuentra con arreglo a Ley, corresponde dejar sin efecto la sanción impuesta derivada de su incumplimiento, toda vez que la impugnante no se encontraba obligada a acreditar en los períodos señalados por ésta.
- 6.30.** Finalmente, no se evidencia una vulneración al principio de *non bis in idem* en los términos señalados por la impugnante, de conformidad con lo sostenido en el numeral 6.25 de la presente resolución.

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

- 7.1** Finalmente, a título informativo se señala que, conforme fluye del expediente remitido, la multa subsistente como resultado del procedimiento administrativo sancionador sería la que corresponde a la siguiente infracción:

N°	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación
1	Relaciones laborales	No haber cumplido con informar a los trabajadores acerca de la política salarial de la empresa, conforme a lo previsto por la Ley 26772, afectando a los trabajadores de la Tabla I del Acta de Infracción.	Numeral 25.23 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE

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

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, 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° 010-2022-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por GLOBALPLAST S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 0076-2022-SUNAFIL/IRE-LIM, de fecha 12 de abril de 2022, emitida por la Intendencia Regional de Lima, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 302-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- DEJAR SIN EFECTO la sanción impuesta mediante Resolución de Intendencia N° 0076-2022-SUNAFIL/IRE-LIM, en el extremo referente a la infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

TERCERO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 0076-2022-SUNAFIL/IRE-LIM, en el extremo referente a la infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.33 del artículo 25 del RLGIT.

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

QUINTO.- Notificar la presente resolución a GLOBALPLAST S.A.C. y a la Intendencia Regional de Lima, para sus efectos y fines pertinentes.

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:

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Presidenta

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Vocal Titular

LUIS GABRIEL PAREDES MORALES

Vocal Alterno

Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI

20230419RAN