




Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 109-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	393-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ	 Luis Méndez Legoas Vocal titular - Primera Sala
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE CAJAMARCA	
IMPUGNANTE	:	OPTICAS GMO PERU S.A.C.	
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 027-2023-SUNAFIL/IRE-CAJ	
MATERIA	:	RELACIONES LABORALES LABOR INSPECTIVA	

Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por OPTICAS GMO PERU S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 027-2023-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 21 de febrero de 2023.

Lima, 03 de febrero de 2025.

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por OPTICAS GMO PERU S.A.C. (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 027-2023-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 21 de febrero de 2023 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

1.1. Mediante Orden de Inspección N° 603-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, 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° 376-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de dos (02) infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, por el trato discriminatorio entre los trabajadores cuyos datos figuran en el hecho verificado 4.2, respecto al pago de sus remuneraciones básicas, durante el período marzo 2022 – julio 2022, y no tener implementado el cuadro de categorías y funciones ni la política salarial de la empresa; y una (01) infracción a la labor inspectiva, por la negativa a cumplir con la medida de requerimiento.

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Discriminación en el trabajo (Subgrupo: en la remuneración, cuadro de categorías y funciones y/o política salarial).



- 1.2.** Que, mediante Imputación de Cargos N° 402-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIFN, de fecha 10 de noviembre de 2022, notificada vía casilla electrónica el 14 de noviembre de 2022, 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° 443-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIFN, de fecha 5 de diciembre de 2022 (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 Subintendencia de Sanción de la Intendencia Regional de Cajamarca, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 554-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ/SISA, de fecha 28 de diciembre de 2022, notificada vía casilla electrónica el 2 de enero de 2023, multó a la impugnante por la suma de S/ 314 203.00 por haber incurrido en las siguientes infracciones:
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por el trato discriminatorio entre los trabajadores cuyos datos figuran en el hecho verificado 4.2, respecto al pago de sus remuneraciones básicas, durante el período mayo 2022 – julio 2022, tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 290,007.00.
 - Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no tener implementado el cuadro de categorías y funciones ni la política salarial de la empresa, tipificada en el numeral 25.22 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 12 098.00.
 - Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, debidamente notificada, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 12 098.00.
- 1.4.** Con fecha 24 de enero de 2023, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 554-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ/SISA, argumentando lo siguiente:
- i. Que, la Autoridad Sancionadora de primera instancia emitió la Resolución que impuso una sanción a la empresa GMO por presunta discriminación laboral, basándose en una medida de requerimiento que no fue emitida conforme a las normas que regulan el plazo de las órdenes de inspección. En el procedimiento sancionador, se presentaron descargos por parte de GMO a la Imputación de Cargos. A pesar de que la Autoridad Sancionadora estaba obligada a pronunciarse sobre todos los argumentos de los descargos de GMO, omitió pronunciarse sobre varios de ellos. Asimismo, en la medida de requerimiento, el Acta de Infracción y la Imputación de Cargos, no se motivaron las razones por las que se consideró a la trabajadora Juana Victoria Li Domper como un término de comparación válido. Además, se imputó que la discriminación inició en marzo de 2022, cuando en realidad la trabajadora ingresó recién en mayo de 2022. Por otro lado, se observó que la Inspectora no respetó el plazo de la Orden de Inspección,



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 109-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

ya que inició la inspección con una comprobación de datos del 23 de agosto de 2022, cuando el plazo de la Orden vencía el 5 de octubre de 2022. Asimismo, la Inspectora notificó una medida de requerimiento a GMO el 23 de setiembre de 2022, la cual otorgaba un plazo de quince días hábiles para adoptarla, pero la Inspectora no había solicitado ni notificado ampliación del plazo de la Orden de Inspección. En este sentido, se ha incurrido en los vicios de ilegalidad, arbitrariedad e incongruencia en el procedimiento sancionador, lo que vulnera el principio de presunción de inocencia y el derecho a la debida defensa de GMO. Asimismo, argumenta que la sanción impuesta a GMO se basó en una interpretación arbitraria y sin sustento de los hechos, lo que constituye un grave error en el proceso sancionador.

- ii. Que, la medida inspectiva de requerimiento solo se puede aplicar cuando se puede revertir el incumplimiento detectado. Aunque se ha sugerido una discriminación salarial en el caso en cuestión, aún no se ha demostrado. Por lo tanto, la homologación salarial no sería suficiente para corregir la presunta discriminación. El Tribunal de Fiscalización Laboral ha respaldado que una violación de los derechos fundamentales no se puede solucionar simplemente con un reintegro monetario. La medida inspectiva de requerimiento se utiliza para corregir la ilegalidad en el comportamiento del empleador antes de que comience un procedimiento sancionador. Si el empleador cumple con la medida inspectiva de requerimiento, se da por concluido el procedimiento inspectivo.
- iii. La multa impuesta a la empresa GMO por supuestamente no haber cumplido con una medida inspectiva de requerimiento inexistente, carece de fundamento jurídico y afecta el principio de legalidad.

1.5. Mediante Resolución de Intendencia N° 027-2023-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 21 de febrero de 2023², la Intendencia Regional de Cajamarca declaró infundado el recurso de apelación, por considerar los siguientes puntos:

- i. Que, se advierte una evidente diferencia salarial en perjuicio de los trabajadores Panebra Siancas Liliana y Cubas Vásquez Carlos Iván frente a la trabajadora Li Domper Juana Victoria, quien goza de una mayor remuneración, no habiendo justificado la inspeccionada, a lo largo del procedimiento de inspección, la razonabilidad de tal discriminación, se determinó la existencia de responsabilidad administrativa de la inspeccionada por la comisión de la infracción descrita en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT.
- ii. Sobre el particular, si bien la inspeccionada ha calificado a la trabajadora Li Domper Juana Victoria dentro de la categoría OPTOMETRISTA, lo que -a su criterio- le permitió

² Notificada a la impugnante el 09 de marzo de 2023.

otorgarle una mayor remuneración que los demás trabajadores calificados en el nivel Optometrista 09, tal denominación no habilita por sí misma dicho proceder, toda vez que debe sustentarse en razones fácticas y lógicas, lo cual no ha sucedido en el presente caso. Efectivamente, del análisis de las boletas de pago de los trabajadores que conforman dicho cargo de trabajo, se observa que la trabajadora antes citada percibe la remuneración más alta entre los afectados, pese a que resulta ser la de menor antigüedad de aquellos que perciben la mínima remuneración dentro del grupo de puesto (OPTOMETRAS), lo cual se condice con lo señalado en la denuncia del sindicato de la empresa inspeccionada.

- iii. De esta manera, se colige que la denominación empleada como “OPTOMETRISTA”, no encierra una clasificación razonable para situar a la trabajadora Li Domper Juana Victoria como la única en su categoría y con mayor remuneración frente a los trabajadores Panebra Siancas Liliana y Cubas Vásquez Carlos Iván, quienes ostentan el cargo de “Optometrista 09”, máxime si la empresa inspeccionada como se aprecia de sus propios descargos presentados durante las actuaciones inspectivas, no cuenta con un cuadro de categorías y funciones ni la política salarial, cuyas conductas infractoras también son objeto de sanción en el presente procedimiento sancionador, sin embargo sobre dichos hechos no ha esgrimido argumento alguno por lo que no amerita mayor pronunciamiento, debiendo confirmarse la sanción referida a esta materia.
 - iv. Por otra parte, de la revisión del expediente de actuaciones inspectivas, se verificó que el inspector comisionado emitió la medida inspectiva de requerimiento el 21 de setiembre de 2022, otorgando el plazo de (15) días hábiles para que la inspeccionada proceda a subsanar el incumplimiento detectado, a favor de los trabajadores afectados. Sin embargo, la inspeccionada no cumplió con acreditar el cumplimiento de la referida medida inspectiva, por lo que debe confirmarse la sanción establecida en la resolución apelada en todos sus extremos.
 - v. Asimismo, la inspeccionada manifiesta que la inspectora requirió la homologación de las remuneraciones desde el mes de marzo de 2022, mes en el cual la trabajadora beneficiada con la mayor remuneración Sra. Li Domper Juana Victoria, aún no ingresaba a laborar a la empresa, este despacho ha podido verificar que efectivamente la mencionada trabajadora recién inició sus labores el 10 de mayo de 2022, por lo que de lo antes señalado se desprende que el requerimiento de la homologación de remuneraciones correcto sería del mes de mayo de 2022 a julio de 2022 y no el mes de marzo de 2022. En tal sentido, se ha incurrido en error de carácter material, el cual es meramente formal, toda vez que no cambia el fondo de lo resuelto por el inferior en grado, por lo que debe corregirse en ese sentido el referido error.
 - vi. En consecuencia, teniendo en cuenta que los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan las infracciones en que ha incurrido la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por la autoridad de primera instancia; confirma la resolución venida en grado en todos sus extremos.
- 1.6.** Con fecha 30 de marzo de 2023, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Cajamarca el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 027-2023-SUNAFIL/IRE-CAJ.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 109-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

1.7. La Intendencia Regional de Cajamarca elevó el recurso de revisión y los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM- 285-2023-SUNAFIL/IRE-CAJ, recibido el 4 de abril de 2023 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

2.1. Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley, que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

2.2. Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, **el Reglamento del**

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, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL.

Artículo 17.- Instancia Administrativa

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

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

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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



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

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.”

⁸ Artículo 14 del Reglamento del Tribunal.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 109-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 OPTICAS GMO PERU S.A.C.

- 4.1.** De la revisión de los actuados, se ha identificado que **OPTICAS GMO PERU S.A.C.**, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 027-2023-SUNAFIL/IRE-CAJ, que confirmó la sanción de multa de S/ 314 203.00 por la comisión de dos (02) infracciones MUY GRAVES en materia de relaciones laborales, tipificadas en los numerales 25.17. y 25.22 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 10 de marzo de 2023.
- 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 **OPTICAS GMO PERU S.A.C.**

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 30 de marzo de 2023, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 027-2023-SUNAFIL/IRE-CAJ, señalando los siguientes alegatos:

- i. Aplicación errónea del numeral 212.1 del artículo 212 del TUO de LPAG, pues la aseveración de que la supuesta discriminación inició en marzo de 2022 no se trató de un error material, sino de una incorrecta investigación durante la inspección, que tampoco fue advertida en primera instancia, ya que la trabajadora elegida como término de comparación ingresó recién el 10 de mayo de 2022.
- ii. Inaplicación del artículo 13 de la LGIT, el numeral 13.3 del artículo 13 del RLGIT y el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, debido a que la Intendencia señala que la vulneración del plazo para las actuaciones inspectivas de investigación no genera la nulidad del Acta de Infracción.
- iii. Inaplicación del artículo 155 y del numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, debido a que no advirtió que la resolución de Sub-Intendencia vulneró el derecho a la defensa y a la debida motivación al no pronunciarse sobre los descargos a la imputación de cargos presentados oportunamente.
- iv. Inaplicación del numeral 4 del artículo 248 del TUO de la LPAG al sancionar a la empresa por incurrir en actos de discriminación, pese a que no se ha establecido el motivo prohibido de la diferenciación, vulnerando el principio de tipicidad.

- v. Inaplicación del numeral 1.2 del artículo IV del título preliminar del TUO de la LPAG al no fundamentar las razones por las que considera a la trabajadora Juana Victoria Li Domper como un término de comparación válido frente a los otros trabajadores, evidenciándose una motivación insuficiente, sobre todo si la inspectora no comparó las funciones de los trabajadores.
- vi. Solicita el uso de la palabra.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre el plazo para la extensión del Acta de Infracción

- 6.1. De acuerdo con las definiciones contempladas en el artículo 1 de la LGIT, la función inspectiva es 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 esa línea, el artículo 5 de la LGIT contempla las facultades inspectivas que los inspectores de trabajo están investidos de autoridad para ejercer durante el desarrollo de las funciones de inspección. Por ello, el numeral 5.5⁹ del referido artículo 5 de la LGIT señala que los inspectores de trabajo adoptan, entre otras medidas según sea el caso, una vez finalizadas las diligencias inspectivas, el inicio del procedimiento administrativo sancionador mediante **la extensión** del Acta de Infracción.
- 6.2. Tomando en cuenta lo antes expuesto, se debe precisar que, el numeral 13.5 del artículo 13 del RLGIT señala: “Las medidas a que se refiere el numeral 5 del artículo 5 de la Ley 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”. Ahora, de la revisión de los numerales 13.3 y 13.4 del artículo 13 del RLGIT, se advierte que la norma dispone que las actuaciones de investigación o comprobatorias deben realizarse dentro del plazo señalado en las ordenes de inspección, siendo el plazo máximo para su realización el de treinta (30) días hábiles, computándose desde la fecha en que se inicien las actuaciones inspectivas, y que la prórroga del plazo para el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias, autorizada conforme a lo previsto en la Ley, se puede efectuar una sola vez y por el plazo máximo de treinta (30) días hábiles.
- 6.3. En el expediente de inspección, obra la Orden de Inspección N° 603-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ que dio origen al inicio de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias a la impugnante, y de la misma se evidencia que, el plazo para el desarrollo de las actuaciones inspectivas fue de 30 días hábiles, no existiendo documento alguno que acredite la ampliación del plazo para el desarrollo de las actuaciones inspectivas. Por tanto, considerando que el cómputo del plazo se inicia desde la fecha en que se inician las actuaciones inspectivas que, según se aprecia del Acta de Infracción, éstas iniciaron el 23 de agosto de 2022, los inspectores de trabajo tenían hasta el 6 de octubre de 2022 para **extender** el plazo de realización del Acta de Infracción. Ahora bien, el Acta de Infracción fue extendida el 8 de noviembre de 2022; es decir, fue emitida fuera del plazo establecido.
- 6.4. Sin embargo, si bien el numeral 13.5 del artículo 13 del RLGIT, dispone el plazo en el cual los inspectores de trabajo deben extender el Acta de Infracción, siendo este el plazo establecido

⁹ Artículo 5.- Facultades inspectivas

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

(...)

5.5 Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción a la labor inspectiva.

(...)



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 109-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

para la realización de las actuaciones inspectivas; **este no es un plazo perentorio para la notificación del Acta de Infracción**. Por lo tanto, no ha existido incumplimiento alguno por parte de los inspectores de trabajo sobre la obligación legal contenida en la disposición normativa antes acotada, como erróneamente alega la impugnante en su escrito que contiene su recurso de revisión.

- 6.5.** Por otro lado, corresponde precisar que, al momento en que concluyen las actuaciones inspectivas, no existía norma expresa que señalara un plazo perentorio para notificar el Acta de Infracción; aunado a ello, si bien el numeral 24.1¹⁰ del artículo 24 del TUO de la LPAG, dispone que toda notificación debe practicarse a más tardar dentro del plazo de cinco (05) días a partir de la expedición del acto que se notifique. Es importante recalcar lo dispuesto en el artículo 15 del TUO de la LPAG que señala lo siguiente: “Los vicios incurridos en la ejecución de un acto administrativo, o en su notificación a los administrados, son independientes de su validez”, y lo consignado en el numeral 151.3 del artículo 151 del mismo cuerpo legal que precisa: “El vencimiento del plazo para cumplir un acto o cargo a la Administración, no exime de sus obligaciones establecidas atendiendo al orden público. La actuación administrativa fuera de término no queda afectada de nulidad, salvo que la ley expresamente así lo disponga por la naturaleza perentoria del plazo”.
- 6.6.** Por lo tanto, la inobservancia del plazo legal no impide que las autoridades competentes que están a cargo del trámite del procedimiento administrativo sancionador realicen las actuaciones que sean necesarias a efectos que se proceda con la notificación del Acta de Infracción, máxime si la LGIT y el RLGIT no disponen como consecuencia jurídica la nulidad del acto administrativo por efectuar actuaciones fuera del plazo legal. En consecuencia, la demora en la extensión y la notificación del Acta de Infracción no afecta su validez. Sin embargo, el retraso existente en el caso examinado es notable y permite a esta Sala recordar a las instancias administrativas correspondientes que tal situación puede suponer un desafío a la seguridad jurídica de administrados y terceros con interés por igual, por lo que deben tomarse medidas pertinentes para evitar tales dilaciones.
- 6.7.** Por lo tanto, y considerando que, de acuerdo con los fundamentos antes expuestos, ha quedado acreditado que el Acta de Infracción no incurre en un vicio que afecte su validez. En este punto, no se debe olvidar que, en cumplimiento de las facultades de la inspección de trabajo, para vigilar y exigir el cumplimiento de las normas sociolaborales y en materia de seguridad y salud en el trabajo, esta Autoridad Administrativa ha determinado la responsabilidad administrativa de la impugnante por las infracciones imputadas mediante la resolución de primera instancia, a consecuencia del desarrollo de las actuaciones inspectivas, valoración de los medios probatorios ofrecidos por la propia impugnante, análisis de los descargos presentados y de las disposiciones normativas de la materia. Por lo tanto, la

¹⁰ **Artículo 24.- Plazo y contenido para efectuar la notificación**

24.1 Toda notificación deberá practicarse a más tardar dentro del plazo de cinco (5) días, a partir de la expedición del acto que se notifique, y deberá contener:

(...)



impugnante no puede pretender justificar los incumplimientos normativos en los que ha incurrido con argumentos que carecen de sustento legal y fáctico.

Sobre el derecho a la motivación y debido procedimiento administrativo sancionador

- 6.8. Sobre el particular, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa lo siguiente:

“Principio del debido procedimiento. - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, **los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.**

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo” (énfasis añadido).

- 6.9. El Tribunal Constitucional -máximo intérprete de la Constitución- se ha pronunciado en numerosas oportunidades en relación con el derecho al debido procedimiento, estableciendo una reiterada y uniforme jurisprudencia al respecto, como lo recuerda la Sentencia recaída en el Expediente N° 04289-2004-AA:

“2. El Tribunal Constitucional estima oportuno recordar, conforme lo ha manifestado en reiterada y uniforme jurisprudencia, que el debido proceso, como principio constitucional, está concebido como **el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos.** Vale decir que cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea este administrativo -como en el caso de autos- o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal” (énfasis añadido).

- 6.10. En esa línea argumentativa, esta Sala identifica, desde un análisis formal, que tanto la Resolución de Subintendencia N° 554-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ/SISA, como la Resolución de Intendencia N° 027-2023-SUNAFIL/IRE-CAJ, han contemplado la argumentación y medios de prueba expuestos por la impugnante, advirtiéndose el cumplimiento de los requisitos referidos al cumplimiento del debido procedimiento como principio y derecho material, de los derechos de defensa y a la prueba, así como el cumplimiento de la garantía de la debida motivación.

- 6.11. Conforme con el fundamento jurídico 4 de la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional del 8 de febrero de 2022 (expediente 349-2021-PA/TC), toda decisión judicial debe cumplir con cuatro requisitos para que cumpla con el deber de motivación, lo que lleva a contemplarlas en su extensibilidad al ámbito administrativo del presente expediente: 1) coherencia interna, para comprobar que lo decidido se deriva de premisas establecidas por el órgano resolutorio en su fundamentación; 2) justificación de las premisas externas, que aluden al respaldo probatorio de los hechos y sobre el derecho considerado por el órgano al resolver; 3) la suficiencia, que refiere a que se hayan expuesto razones que sustenten lo decidido en función de los problemas relevantes



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 109-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

determinados y necesarios para la resolución del caso; y 4) la congruencia, como elemento que permite establecer si las razones especiales requeridas para adoptar determinada decisión se encuentran recogidas en la resolución en concreto.

- 6.12.** Del examen efectuado por esta Sala sobre las resoluciones emitidas en el Procedimiento Sancionador, se puede observar que estos 4 elementos pueden ser satisfactoriamente comprobados, por lo que, de manera formal y material, el debido procedimiento ha sido respetado dentro del trámite del procedimiento sancionador.
- 6.13.** Por otra parte, se evidencia que la impugnante tuvo acceso a una defensa técnica, es decir, al asesoramiento y patrocinio de un abogado defensor de su elección, garantizando de esta forma su derecho de defensa. De igual forma, el procedimiento administrativo sancionador discurrió en pluralidad de instancias, conforme a la regulación adjetiva aplicable al presente caso. Asimismo, las instancias de mérito tomaron en consideración los escritos de los recursos interpuestos y la oportunidad en que fueron presentados, los mismos que fueron valorados al sancionar a la impugnante, por lo cual, no se ha advertido vicio alguno en el trámite del procedimiento.
- 6.14.** Asimismo, se corrobora, de los actuados, que ni el procedimiento inspectivo ni el sancionador, contravienen a la Constitución, a los principios del procedimiento administrativo, ni a las leyes o normas reglamentarias, además contiene los requisitos de validez del acto administrativo relacionados a la competencia, objeto o contenido, finalidad pública y procedimiento regular. Además, es necesario reiterar que, la resolución impugnada se encuentra debidamente motivada, al exponer una relación concreta y directa de los hechos probados durante el desarrollo del presente procedimiento, no verificándose la vulneración artículo 155 y del numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, invocado por la impugnante.
- 6.15.** Por lo tanto, de manera formal y material, el debido procedimiento ha sido respetado dentro del trámite del procedimiento sancionador, no evidenciándose vulneración alguna al deber de motivación. En tal sentido, no corresponde acoger dicho extremo del recurso de revisión.

Sobre los actos de discriminación laboral en la remuneración

- 6.12.** Al respecto, la igualdad salarial por igual trabajo constituye un principio-derecho que se desprende del numeral 2 del artículo 2° y del numeral 1 del artículo 26° de la Constitución Política del Perú; además del numeral 2 del artículo 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el literal a) numeral i) del artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales por vía de interpretación habilitada por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política¹¹.

¹¹ Constitución Política del Perú

- 6.13.** Que, el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 02974-2010-PA/TC, ha definido la relación existente entre el mandato de igualdad y la proscripción de la discriminación, señalando lo siguiente: "6. La aplicación, pues, del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual, por ello no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables. 7. Estas precisiones deben complementarse con el adecuado discernimiento entre dos categorías jurídico-constitucionales, a saber, diferenciación y discriminación. En principio; debe precisarse que la diferenciación esta constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a una diferenciación cuando **el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables**. Por el contrario, cuando esa desigualdad de trato no sea razonable ni proporcional, se está frente a una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable" (énfasis añadido).
- 6.14.** 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**¹²(énfasis añadido).
- 6.15.** En esa línea argumentativa, esta Sala también precisó a través de la Resolución N° 103-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala que la igualdad salarial por igual trabajo constituye un derecho que se desprende del artículo 2 inciso 21 y del artículo 26 inciso 12 de la Constitución Política del Perú, además del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (fundamento 6.11), entendiéndose que no todo trato desigual es discriminatorio; sino que por el contrario "la igualdad sólo será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. Cuando, por el contrario, la desigualdad de trato no sea razonable ni proporcional estaremos ante una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable" (fundamento 6.13). Citándose a un autor nacional el cual propone la siguiente regla: "La regla general es la siguiente, la ley prohíbe pagar una remuneración menor que la que percibe una persona cuando ambos realizan trabajos que requieren la misma habilidad esfuerzo y responsabilidad y son ejecutados en el mismo establecimiento bajo similares condiciones, salvo que la diferencia se base en la antigüedad del mérito o la calidad o cantidad de producción o cualquier factor objetivo distinto"¹³ (énfasis añadido).

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.

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

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



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 109-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Sobre el caso en concreto

6.16. Conforme a lo señalado en el numeral 4.3 de los hechos constatados del Acta de Infracción y de las boletas de pago de remuneraciones, se evidencia que desde el mes de mayo 2022 hasta la fecha en la que inició el procedimiento inspectivo, la remuneración básica que percibieron los trabajadores optómetras fue diferente entre sí, pese a que desempeñan el mismo cargo y los trabajadores Liliana Panebra Siancas y Carlos Iván Cubas Vásquez, son más antiguos que la trabajador Juana Victoria Li Domper; como puede observarse en la siguiente figura:

Figura 1

APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE INGRESO	SUELDO BÁSICO
LI DÓMPER JUANA VICTORIA	42031396	10/05/2022	S/ 1150.00
PANEBRA SIANCAS LILIANA	40380119	10/03/2007	S/ 1000.00
CUBS VASQUEZ CARLOS IVAN	42666278	19/03/2018	S/ 1000.00

6.17. Asimismo, durante las actuaciones inspectivas, la impugnante señaló que la diferencia remunerativa de la trabajadora Juana Victoria Li Domper con los otros trabajadores Liliana Panebra Siancas y Carlos Iván Cubas Vásquez, quienes tiene su mismo cargo, se debió a que: “... **GMO tuvo que variar el esquema de la remuneración de sus optómetras para hacerlo más atractivo, asegurando un mayor monto fijo. Ello en la medida a que se experimentaron dificultades en el proceso de reclutamiento de [sus] trabajadores**” (énfasis añadido).

6.18. Posteriormente, en respuesta a la medida inspectiva de requerimiento de fecha 21 de setiembre de 2022, la impugnante alegó que la empresa inspeccionada no incurrió en prácticas discriminatorias frente a cualquiera de sus trabajadores, y por el contrario, respetarían el derecho a la igualdad; añadiendo que las remuneraciones de los trabajadores se establecen en función al puesto de trabajo y a las funciones que desempeñan y que los puestos de trabajo tendrían una estructura remunerativa, cuyos conceptos en cuanto a montos se diferencian en base a factores como experiencia profesional, formación académica, especialización, antigüedad en la empresa, entre otros. No obstante, se verifica que la impugnante no ha presentado documento ni argumento que justifique el tratamiento diferenciado en cuanto al pago de la remuneración básica de los trabajadores que desempeñan el cargo de “OPTOMETRISTAS”, evidenciándose con ello, un tratamiento discriminatorio. Del mismo modo, al requerirle presentar el “CUADRO DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES Y/O POLÍTICA SALARIAL”, la impugnante no acreditó tener implementado dicho documento y/o política remunerativa.

6.19. Es así que, al tener el mismo puesto y realizar las mismas funciones, los trabajadores detallados debían percibir la misma remuneración; máxime si no se ha acreditado con medios probatorios pertinentes cuáles son los criterios objetivos que justificaron una

diferencia remunerativa. Por lo tanto, se ha podido corroborar que existe diferenciación remunerativa entre los trabajadores afectados, incurriendo la impugnante en una **discriminación directa en materia de retribución**, motivo por el cual se debió dar cumplimiento a lo dispuesto en la medida inspectiva de requerimiento de fecha 21 de setiembre de 2022, referida al cese de los actos de discriminación salarial incurridos respecto de los trabajadores Liliana Panebra Siancas y Carlos Iván Cubas Vásquez, abonándoles la *remuneración básica* que percibe la trabajadora Juana Victoria Li Domper, a partir de mayo de 2022; cumplimiento que debía ser acreditado con la presentación de las boletas de pago y/o constancias de depósitos bancarios conforme a Ley, en tanto se ha vulnerado el principio de igualdad de trato, por medio del cual se prohíbe a los empleadores establecer diferenciaciones arbitrarias en el otorgamiento de incrementos de remuneraciones sin ninguna causa objetiva y razonable (énfasis añadido).

6.20. De esta manera, en el presente caso no se advierte de las documentales presentadas, que la impugnante haya esclarecido cuales son dichos criterios, puesto que alegar que no incurrió en actos discriminatorios, no resulta suficiente. Además, no se advierte aplicación errónea del numeral 212.1 del artículo 212 del TUO de LPAG, pues acreditada la diferencia remunerativa injustificada desde mayo de 2022, ello no repercute en el resultado obtenido o en alguna causal de nulidad. Atendiendo a ello, debe desestimarse dicho alegato.

6.21. Por otra parte, la impugnante alega que no se ha establecido el motivo prohibido de la diferenciación, vulnerando el principio de tipicidad. Al respecto, mediante la Resolución de Sala Plena N°014-2023-SUNAFIL/TFL, publicado el 28 de diciembre de 2023 en el Diario Oficial “El Peruano”, este Tribunal estableció ciertos criterios con la calidad de precedentes vinculantes referidos a los supuestos de discriminación laboral, los cuales indican lo siguiente:

“6.8. En tal sentido, el Sistema Jurídico debe prevenir y erradicar todo comportamiento que entre en conflicto con el principio y derecho fundamental de igualdad y no discriminación. En especial, la actuación de la fiscalización laboral y de los órganos sancionadores del Sistema de Inspección del Trabajo **deben orientarse especialmente a la determinación y sanción de los tratos discriminatorios basados en motivos prohibidos por factores sociohistóricos, como son el género, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición semejante.**”

6.21. En tal sentido, existe armonía entre lo dispuesto en el inciso 2 del artículo 2, el artículo 23 de la Constitución Política y lo revelado en el ordenamiento jurídico supranacional —en particular, los Convenios Nros. 100 y 111 de la OIT, que componen los principios y derechos fundamentales del Sistema Universal de Derechos Humanos laborales— en cuanto refieren que la distinción en el trato que se encuentra fundada en situaciones como las descritas (origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica) se encuentran prohibidas. No obstante, estos supuestos no son limitativos, sino que conforme a la redacción del inciso 2 del artículo 2 de la Constitución y del numeral 1.1 del artículo 1 del Convenio N° 111 de la OIT, existe un *numerus apertus* o cláusula abierta, cuando refieren a comportamientos fundados en “cualquier otra índole” / “cualquier otra distinción”, respectivamente.

6.22. Sin embargo, es importante precisar que este último supuesto de lesión al principio-derecho de igualdad, referido al comportamiento de diferenciación que se sustenta en la expresión “cualquier otra índole”, siendo naturalmente distinto a los expresamente enunciados en la Constitución Política actual, no implica que cualquier otro acto de diferenciación configure un acto de discriminación reprochable por nuestro ordenamiento jurídico. De allí que resulta trascendente lo señalado por el Tribunal Constitucional en su línea jurisprudencial, como por ejemplo en las sentencias recaídas en los expedientes Nros. 0008-2005-AI y 05652-2007-PA/TC, ya que exige, para la calificación de un comportamiento como discriminatorio (y, por ende, contrario al ordenamiento vigente) que se determine que tal conducta no se sustente en una justificación objetiva y razonable. En tal sentido, solo cuando la desigualdad de trato no sea razonable ni proporcional, estaremos ante una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 109-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.26. Del marco normativo y doctrinario expuesto, se aprecia dos tipos de discriminación, la primera contenida en **una conducta de diferenciación que se sustenta en un motivo prohibido**, esto es, la acción u omisión del agente en contra del trabajador (a) por motivos históricamente vedados, como la raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. La segunda, sustentada en **“cualquiera otra distinción” o como la Constitución Política de 1993 señala “cualquier otra índole”**, es decir, que se funde en un supuesto distinto a los expresamente proscritos por nuestro ordenamiento constitucional y supranacional. Comportamientos que, además, deben tener como efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo.

6.33. Así, el motivo del escalamiento en la punición de ciertas conductas del administrado se funda en el interés protector del Estado que —por medio del contenido de sus normas punitivas— busca hacer eficaces los derechos fundamentales en el trabajo. Con este fin, el RLGIT ha dispuesto sanciones agravadas a conductas referidas a las peores formas de afectación de derechos fundamentales, tales como ciertas afectaciones a los derechos colectivos (artículo 48.1-B del RLGIT), el trabajo forzoso y las peores formas de trabajo infantil (artículo 48.1-D del RLGIT) o ciertos atentados contra la seguridad y salud en el trabajo (artículo 48.1-C del RLGIT). Por su parte, en el caso de este último dispositivo, el 48.1-C del RLGIT, se contempla también el incremento de punición correspondiente a los casos de discriminación, por lo que, debe entenderse también comprendidas dentro de este incremento de punición a las formas más lesivas de discriminación, siendo ellas las que afectan a la dignidad del trabajador. De esta manera, el artículo 23 de la Constitución Política de 1993, configura la norma basal e irreductible en todas las relaciones de trabajo.

6.34. En tal sentido, esta Sala entiende que la infracción prevista por el legislador en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT, fue redactada buscando evitar la configuración de conductas discriminatorias relacionadas a la comprobación de comportamientos antijurídicos sustentados en razones históricamente vedadas, esto es, aquel comportamiento que se sustente o funde en razones basadas en “el origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV”, conductas que de forma expresa han sido recogidas y enunciadas en nuestra norma fundamental (inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política y en el Convenio N° 111 de la OIT). De ahí que tales comportamientos, repudiables para el orden constitucional en el ámbito laboral, conlleven niveles de imposición de sanciones administrativas severamente agravadas, ya que para el cálculo de una multa por esta infracción se contempla al total de los trabajadores del sujeto inspeccionado, conforme se aprecia de la redacción del artículo 48.1-C del RLGIT.

6.35 Por tanto, este escalamiento de mayor punición administrativa a este tipo de comportamientos, debidamente comprobados por la administración, solo está autorizado cuando se determina **un comportamiento discriminatorio que alude a una discriminación estricta de este concepto, vale decir que incide en un motivo prohibido**, de acuerdo a lo establecido en los considerandos 6.8, 6.21, 6.25, 6.26 y 6.34 de la presente resolución. De esta manera, se sienta como criterio vinculante que los casos de discriminación salarial que **se basen comprobadamente en motivos prohibidos bajo actos u omisiones de discriminación directa o indirecta, deben ser tratados con la regla punitiva referida para el cálculo de una sanción mayor**. Por su parte, los atentados contra el principio de igualdad, que sean determinados sin que se compruebe la discriminación directa o indirecta por motivos prohibidos, como, por ejemplo, el injustificado trato desigual salarial entre dos homólogos, debe sancionarse invocando solamente el artículo 25.17, calculándose la sanción con remisión a la tabla de multas contemplada en el inciso 48.1 del artículo 48º del RLGIT”.(énfasis añadido)

6.22. En ese sentido, no se evidencia que el inspector haya justificado adecuadamente cual es el motivo de “cualquier otra índole” que se equipare al factor prohibido exigido para la



configuración del tipo legal contenido en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT, en tanto se atribuye a la impugnante el hecho de *discriminación directa en materia de retribución* en perjuicio de los trabajadores Liliana Panebra Siancas y Carlos Iván Cubas Vásquez, sin explicar porque este criterio de cualquier otra índole tiene la misma magnitud que el factor prohibido mencionado en el precedente vinculante contenido en la Resolución de Sala Plena N°014-2023-SUNAFIL/TL. En consecuencia, debe sancionarse invocando solamente el artículo 25.17, y calcularse la sanción con remisión a la tabla de multas contemplada en el inciso 48.1 del artículo 48° del RLGIT, y en función de la cantidad de 2 trabajadores afectados.

6.23. Por lo que, con la correspondiente adecuación de la infracción, en consideración al número de trabajadores afectados, queda la misma como sigue:

N°	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación	N° de trabajadores afectados	Multa impuesta
1	Relaciones Laborales	Trato discriminatorio entre los trabajadores cuyos datos figuran en el hecho verificado 4.2, respecto al pago de sus remuneraciones básicas, durante el período mayo 2022 – julio 2022.	Numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE	2	2.63 (*) S/ 12,098.00

(*) Vigente al momento de configurar la falta, conforme el D.S. N° 398-2021-EF, es de S/ 4,600.00.

En consecuencia, la multa confirmada por la instancia inferior, por dicha infracción, se adecuaría, resultando un monto de S/ 12,098.00 (doce mil noventa y ocho con 00/100 soles).

6.24. De acuerdo a lo señalado precedentemente, la impugnante no logró, entonces, acreditar la causa objetiva respecto a la diferenciación salarial entre los trabajadores vinculada con los distintos sueldos básicos otorgados a los señores Liliana Panebra Siancas y Carlos Iván Cubas Vásquez, ni mucho menos acreditar contar con una política salarial o cuadro de categorías y funciones. Por lo tanto, no existe una justificación objetiva y razonable para que los trabajadores afectados que realizan labores equivalentes y que vienen desempeñando el mismo cargo, perciban remuneraciones básicas diferenciadas, lo cual quebranta el principio de igualdad y la prohibición de discriminación, al no otorgárseles la remuneración que les correspondería percibir. Por las consideraciones antedichas, corresponde confirmar las infracciones tipificadas en los numerales 25.17 y 25.22 del artículo 25 del RLGIT.

De la infracción a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT

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



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 109-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.26.** 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 estas puedan 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.
- 6.27.** 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).
- 6.28.** 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.
- 6.29.** En esa línea argumentativa, de conformidad con el precedente administrativo de observancia obligatoria aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SUNAFIL/TFL, publicado el 06 de mayo de 2022 en el diario oficial El Peruano, la evaluación de los alegatos relativos a las medidas inspectivas de requerimiento deben de encontrarse vinculadas bajo los siguientes aspectos:

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

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

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

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

Figura 02:
Numeral 7.14.5 de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL

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

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

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

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

6.32. En ese sentido, de la revisión de los actuados se observa que el inspector comisionado emite la medida inspectiva de requerimiento de fecha 21 de setiembre de 2021 y otorga un plazo de quince (15) días hábiles a la impugnante para que cumpla con:

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



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 109-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Figura 03:

<p><u>Primero.</u> - SE REQUIERE al sujeto inspeccionado para que proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de normas sociolaborales, sin perjuicio de la posible extensión del acto de infracción; por lo que, DEBERÁ realizar las siguientes acciones:</p> <p>Acreditar el cumplimiento de:</p> <p>[1] Acreditar la homologación de las remuneraciones básicas correspondientes a los trabajadores Cubas Vásquez Carlos Ivan y Panebra Siancas Liliana a la remuneración básica percibida por la trabajadora Li Domper Juana Victoria (del período marzo 2022 hasta la actualidad); debiendo presentar los documentos que acrediten los reintegros correspondientes.</p> <p>[2] Acreditar la implementación del cuadro de categorías y funciones y de la política salarial, correspondiente a la empresa inspeccionada.</p> <p><u>Segundo.</u> - En el PLAZO MÁXIMO de QUINCE (15) DIAS HÁBILES, de notificada la presente medida, el sujeto inspeccionado arriba identificado acreditará el cumplimiento de lo requerido, mediante depósito en la casilla electrónica de la documentación correspondiente, cuyo plazo de vencimiento se encuentra detallado en dicho sistema de comunicación electrónica.</p> <p>Se le recuerda que en 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.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y los artículos 45 y 46 de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 019-2006-TR.</p> <p style="text-align: right;">En la ciudad de Cajamarca, a los 21 días del mes de septiembre del año 2022.</p>
--

Sin embargo, conforme consta en los hechos constatados en el Acta de Infracción, numeral 4.10, la impugnante no cumplió con lo dispuesto en la medida de requerimiento.

- 6.33.** Siendo que, se observa la razonabilidad, proporcionalidad y legalidad de la medida inspectiva de requerimiento, en tanto fue emitida dentro de las actuaciones inspectivas derivadas de la Orden de Inspección N° 603-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, y en relación con los hallazgos que posteriormente fueron consolidadas en el Acta de Infracción. Por tanto, corresponde declarar infundado el recurso de revisión en este extremo, en tanto la impugnante no acreditó el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, conforme lo han determinado las instancias de mérito, al evaluar y valorar todas las documentales presentadas; configurándose una infracción muy grave a la labor inspectiva, en perjuicio de 3 trabajadores.
- 6.34.** Por otra parte, se verifica que la medida inspectiva de requerimiento se emitió dentro del plazo de las actuaciones inspectivas, por lo que, no se observa algún vicio en su emisión o causal de nulidad.
- 6.35.** Ahora bien, atendiendo a que las actuaciones de los inspectores de trabajo merecen fe de ello, de conformidad a lo previsto en el artículo 47 de la LGIT; y advirtiéndose que la impugnante no ha aportado medio probatorio idóneo que desvirtúe lo manifestado por los inspectores, y la Autoridad Instructora, en el tiempo oportuno; por lo tanto, corresponde otorgar plena validez a lo indicado en el Acta de Infracción.
- 6.36.** En tal sentido, debe mantenerse la sanción impuesta por la infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT y desestimarse todos los argumentos dirigidos a cuestionar este extremo; por lo que se encontraba en el deber de cumplir con lo dispuesto

por la autoridad inspectiva, al no evidenciarse una vulneración en la emisión de la medida inspectiva de requerimiento que transgreda lo dispuesto por el artículo 14 de la LPAG y el numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT.

Sobre la solicitud de informe oral

6.37. Sobre el particular, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; **a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda**; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten¹⁵ (énfasis añadido).

6.38. Al respecto, el Tribunal Constitucional Peruano en la sentencia recaída en el Expediente N° 00789-2018-PHC/TC, en el literal d) del fundamento 9 señala que:

“No resulta vulneratorio del derecho de defensa, la imposibilidad de realizar el informe oral, siempre que el interesado haya tenido la oportunidad de ejercer el derecho de defensa por escrito a través de un informe”.

6.39. En similar sentido, mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SUNAFIL/TFL, se ha determinado:

“28. Por tanto, si bien los administrados pueden solicitar una audiencia ante las Salas del Tribunal de Fiscalización Laboral, dicho elemento no es indispensable ni necesario para la ejecución de las competencias que el ordenamiento jurídico le ha asignado a la instancia de revisión.

29. Así, tomando en cuenta casos anteriores tales como los analizados en las Resoluciones N° 002-2021, 019-2021, 126-2021, 210-2021 y 401-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, este Tribunal puede prescindir del informe oral, sin que ello constituya una vulneración de los derechos de los administrados, debido a que éstos han podido presentar sus argumentos por escrito, así como todo documento u otro instrumento de prueba, que les haya permitido fundamentar sus actos y/o pronunciamientos”.

6.40. Por consiguiente, esta Sala considera que cuenta con elementos suficientes para resolver el caso, pudiendo prescindir del Informe Oral.

¹⁵ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS “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: (...) 1.2. Principio del debido procedimiento. - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 109-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

7.1. Finalmente, a título informativo se señala que, conforme fluye del expediente remitido, las multas subsistentes como resultado del procedimiento administrativo sancionador sería la que corresponde a la siguiente infracción:

N°	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación
1	Relaciones Laborales	Trato discriminatorio entre los trabajadores cuyos datos figuran en el hecho verificado 4.2, respecto al pago de sus remuneraciones básicas, durante el período mayo 2022 – julio 2022.	Numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE
2	Relaciones Laborales	No tener implementado el cuadro de categorías y funciones ni la política salarial de la empresa.	Numeral 25.22 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE
3	Labor Inspectiva	No cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, debidamente notificada.	Numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT MUY GRAVE

7.2. Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho y 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 de Procedimiento Administrativo General aprobado por el 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 **OPTICAS GMO PERU S.A.C.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 027-2023-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 21 de febrero de 2023, emitida por la Intendencia Regional de Cajamarca, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 393-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ por los fundamentos expuestas en la presente resolución.



SEGUNDO. – **ADECUAR** la sanción impuesta mediante la Resolución de Sub Intendencia N° 554-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ/SISA, de fecha 28 de diciembre de 2022, confirmada a través de la Resolución de Intendencia N° 027-2023-SUNAFIL/IRE-CAJ, referida a la infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT, respecto al número de trabajadores afectados; en consecuencia, la sanción impuesta asciende a la suma de 12,098.00 (doce mil noventa y ocho con 00/100 soles).

TERCERO. - **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 027-2023-SUNAFIL/IRE-CAJ en todos sus extremos.

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

QUINTO. - Notificar la presente resolución a **OPTICAS GMO PERU S.A.C.** y a la Intendencia Regional de Cajamarca, 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

MANUEL GONZALO DE LAMA LAURA

Vocal Titular

Vocal Ponente: MANUEL DE LAMA

20250129JCR

HR: 61843-2023