



## Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

### Resolución N° 0540-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	158-2022-SUNAFIL/IRE-LAM
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE
IMPUGNANTE	:	EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 120-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE
MATERIAS	:	RELACIONES LABORALES LABOR INSPECTIVA

**Sumilla:** Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 120-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 03 de mayo de 2023.

Lima, 23 de mayo de 2025.

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A. (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 120-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 03 de mayo 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° 2491-2021-SUNAFIL/IRE-LAM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 781-2021-SUNAFIL/IRE-LAM (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 los actos de discriminación salarial, así como por una (01) infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, notificada el 15 de noviembre de 2021<sup>2</sup>; en atención a la denuncia presentada por el señor Luis Agapito, para que se verifique su remuneración inferior en comparación a su compañero de trabajo, a pesar de realizar las mismas funciones.

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre la siguiente materia: Discriminación en el trabajo (Sub materia: En la remuneración).

<sup>2</sup> Véase folio 07 del expediente sancionador.



- 1.2.** Que, mediante Imputación de Cargos N° 160-2022/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI, de fecha 08 de marzo de 2022, notificada el 10 de marzo 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 N° 234-2022/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI, de fecha 18 de abril 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 Lambayeque, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 331-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, de fecha 26 de mayo de 2022, notificada el 20 de julio de 2022, multó a la impugnante por la suma de S/ 358,270.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 14 de setiembre de 2021, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,572.00.
  - Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cesar los actos de discriminación salarial incurridos respecto del trabajador Luis Agapito, tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 346,698.00.
- 1.4.** Con fecha 11 de agosto de 2022, la impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución de Sub Intendencia N° 331-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, presentando como nueva prueba la boleta de remuneraciones del mes de julio de 2022, así como el Convenio de reconocimiento de deuda por reintegro de remuneraciones, y mediante Resolución de Subintendencia N° 694-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SISA (R), de fecha 05 de setiembre de 2022<sup>3</sup>, se declaró infundado el referido recurso, por considerar que la documentación presentada no desvirtúan las imputaciones por las cuales fue sancionado.
- 1.5.** Con fecha 05 de diciembre de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Subintendencia N° 694-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SISA (R), argumentando lo siguiente:
- i. Refieren que dentro de toda la investigación han manifestado que el servidor reclamante es menos antiguo que su compañero, por lo que su remuneración no puede ser nivelada a la de su compañero más antiguo, conforme consta en la boleta de remuneración, siendo que los requieren sancionar como si fueran afectados todos los trabajadores de la empresa, lo que no se ajusta a la realidad y además las multa es excesiva y arbitraria, no habiendo valorado el convenio de reconocimiento de deuda por reintegro de remuneración, firmada por el servidor.
  - ii. La decisión impugnada no se encuentra fundada en derecho, toda vez que no se realiza una motivación conforme lo dispone el artículo 6 del TUO de la LPAG.

---

<sup>3</sup> Notificada a la impugnante el 14 de noviembre de 2022. Véase folio 164 del expediente sancionador.



## Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

### Resolución N° 0540-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

**1.6.** Mediante Resolución de Intendencia N° 120-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 03 de mayo de 2023<sup>4</sup>, la Intendencia Regional de Lambayeque declaró infundado el recurso de apelación, por considerar los siguientes puntos:

- i. Que, durante las actuaciones inspectivas se constató una diferencia remunerativa entre trabajadores que ocupan el mismo cargo de Operario Carguío Mecanizado, quedando evidenciada la discriminación remunerativa de la que es objeto el denunciante Luis Agapito, percibiendo una remuneración de S/ 930.00 soles, en comparación con el trabajador Segundo Coronel, que percibe una remuneración de S/ 1,130.00 soles.
- ii. Que, la boleta de pago del mes de julio del 2022, donde se consigna el monto de S/ 1,130.00 soles como “Básico Ordinario”, así como el “Convenio de Reconocimiento de Deuda por Reintegro de Remuneraciones”, suscrito entre el empleador y el trabajador afectado, mediante el cual el empleador se compromete a pagar lo adeudado al denunciante, a partir del mes de julio de 2022, son documentos que no acreditan el cumplimiento de lo requerido por la inspectora actuante, toda vez que se solicitó cesar los actos de discriminación salarial a partir del mes de setiembre 2021, hecho que no ha sido acreditado por el sujeto inspeccionado, a través del pago efectivo de dicho incumplimiento.
- iii. Asimismo, a la fecha de la interposición del recurso de apelación (05 de diciembre de 2022), el impugnante no acredita el pago total del reintegro requerido durante las actuaciones inspectivas de investigación, según lo estipulado en el convenio suscrito entre las partes.
- iv. Respecto al número de trabajadores afectados, se verifica que se ha aplicado una sobretasa del 50% y se ha considerado como trabajadores afectados al total de trabajadores de la empresa, en lo que respecta a la infracción tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT, conforme a lo dispuesto en el artículo 48.1-C del RLGIT.

**1.7.** Con fecha 26 de mayo de 2023, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Lambayeque el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 120-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE.

**1.8.** La Intendencia Regional de Lambayeque elevó el recurso de revisión y los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM-000723-2023-SUNAFIL/IRE-LAM, recibido el 01 de junio 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° 29981<sup>5</sup>, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma

<sup>4</sup> Notificada a la impugnante el 05 de mayo de 2023. Véase folio 179 del expediente sancionador.

<sup>5</sup> “Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales



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° 29981<sup>6</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>7</sup> (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR<sup>8</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>9</sup> (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

### III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1.** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley 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

---

#### **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.”

<sup>6</sup> “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.  
(...)”.

<sup>7</sup> “Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

**Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras**

(...)

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

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

<sup>8</sup> “Decreto Supremo N° 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.

<sup>9</sup> “Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

**Artículo 2.- Sobre el Tribunal**

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

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

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



## **Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala**

### **Resolución N° 0540-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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”<sup>10</sup>.
- 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.

#### **IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A.**

- 4.1.** De la revisión de los actuados, se ha identificado que EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 120-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, que confirmó la sanción de multa de S/ 358,270.00, por la comisión de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales,

---

<sup>10</sup> Artículo 14 del Reglamento del Tribunal.



tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT, y una (01) infracción MUY GRAVE, a la labor inspectiva tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del citado cuerpo normativo, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 08 de mayo 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 EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A.

## **V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

Con fecha 26 de mayo de 2023, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 120-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, señalando los siguientes alegatos:

- i. Refieren que en el numeral IV. Trabajadores afectados, se considera a un trabajador afectado en la orden de inspección, y dentro del plazo dieron respuesta al requerimiento, donde acreditan con la documentación presentada a la autoridad inspectiva que el trabajador Luis Agapito es menos antiguo que su par, es decir 15 años menos antiguo que Segundo Coronel; por lo tanto, señalan que su remuneración no puede ser nivelada con la de su compañero.
- ii. Alegan que cumplieron con absolver la imputación de cargos y el acta de infracción, mediante escrito de descargos, donde solicitan la invalidez del acta de infracción, porque no han cometido ningún acto discriminatorio en el otorgamiento de sus remuneraciones (haber básico) del trabajador denunciante, ya que no es política de la empresa el trato discriminatorio con sus trabajadores, y conforme al documento presentado (boleta de pago) se puede ver que el trabajador Luis Agapito es 15 años menos antiguo que su par Segundo Coronel, es por ello que no le correspondió percibir la misma remuneración, del cual se justifica de manera objetiva y razonable, es decir el tratamiento no fue injusto ni arbitrario, solamente se ha cumplido con pagar las remuneraciones del trabajador de acuerdo a ley.
- iii. Sostienen que la autoridad inspectora solamente ha narrado hechos, nunca se pronunció por la alegado en la etapa instructora, donde manifiestan que el trabajador Luis Agapito es menos antiguo que su par Segundo Coronel, con lo cual se evidencia que los inspectores, solamente quiere aplicar sanciones onerosas y arbitrarias, sin realizar una adecuada comprobación de datos, abusando del derecho, según el artículo 16 y 47 de la referida ley.
- iv. Argumentan que en la resolución de sub intendencia se sanciona en materia de relaciones laborales siendo identificados como trabajadores afectados a tres mil novecientos veintiocho (3928) trabajadores; sin embargo, señalan que no se ha realizado el cruce de información, en tanto no tienen ese número de trabajadores; asimismo, alegan que se ha considerado ha extrabajadores que ya no laboran para la empresa más de 10 años y otros han fallecido, considerando dentro de los trabajadores afectados a técnicos, trabajadores de confianza y trabajadores de dirección, con ello se demuestra el poco interés de la autoridad inspectora.
- v. Agregan que han ofrecido como nueva prueba, según lo prescrito por el artículo 55 del RLGIT, el Convenio de reconocimiento de deuda por reintegro remunerativo, celebrado con el trabajador Luis Agapito, al cual dieron cumplimiento a la nivelación de su remuneración,



## **Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala**

### **Resolución N° 0540-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

para que sea valorada por la autoridad sancionadora superior; no obstante, señalan que no se ha valorado la nueva prueba y solo narran hechos.

- vi.** Reiteran que la autoridad inspectora pretende sancionador por 3928 trabajadores afectados, lo cual no es cierto que la empresa tenga esa cantidad de trabajadores, y con la finalidad de acreditar el número de trabajadores, adjuntan la relación de trabajadores. Asimismo, adjuntan las boletas de pago de los meses de julio a diciembre, debidamente firmado por el trabajador, acreditando el cumplimiento al convenio celebrado entre las partes, en virtud a los hechos antes descritos.
- vii.** Consideran que la decisión impugnante no se encuentra fundada en derecho, toda vez que no se ha realizado una motivación conforme lo dispone el artículo 6 del TUO de la LPAG.
- viii.** Invocan la STC Exp. N° 04944-2011-PA/TC-Fundamento 23, referido a la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas, que hace indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa, lo que es contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo.
- ix.** Por otro lado, señalan que más allá de la falta de empatía y razonabilidad con que los inspectores vienen aplicando multas por infracción a la labor inspectiva, es claro que no están haciendo una correcta tipificación de las supuestas infracciones. En efecto, ante la falta de atención de un requerimiento de información y/o la entrega incompleta o insuficiente de la información solicitada, la Autoridad Inspectiva, viene aplicando automáticamente el artículo 46.3 del RLGIT, y se observa que la norma habla de “negativa”; no obstante, en la práctica esta actitud obstruccionista dista mucho de la realidad; en tanto que, negarse a hacer algo implica que el sujeto tiene la posibilidad de hacerlo y no quiere, mientras que no poder presentar la documentación que se pide, no tener dicha información o entregar lo que buenamente se logra recabar dentro del deadline dado por el inspector, no puede configurar una negativa.
- x.** Al respecto, refieren que en ningún momento se han negado al cumplimiento de la labor inspectiva, al contrario, cumplieron con presentar la documentación, cumpliendo con lo solicitado, así como el cuestionamiento de la cantidad de trabajadores afectados, situación que no ha sido valorada por el inspector.

#### **VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

##### **Sobre el derecho a la motivación y debido procedimiento administrativo sancionador**

- 6.1.** 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).*

- 6.2. 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).*

- 6.3. En esa línea argumentativa, esta Sala identifica, desde un análisis formal, que tanto la Resolución de Sub Intendencia N° 331-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, como la Resolución de Intendencia N° 120-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, 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.
- 6.4. Conforme con el fundamento jurídico 4 de la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional del 8 de febrero de 2022 (expediente 349-2021-PA/TC), toda decisión judicial debe cumplir con cuatro requisitos para que cumpla con el deber de motivación, lo que lleva a contemplarlas en su extensibilidad al ámbito administrativo del presente expediente: 1) coherencia interna, para comprobar que lo decidido se deriva de premisas establecidas por el órgano resolutorio en su fundamentación; 2) justificación de las premisas externas, que aluden al respaldo probatorio de los hechos y sobre el derecho considerado por el órgano al resolver; 3) la suficiencia, que refiere a que se hayan expuesto razones que sustenten lo decidido en función de los problemas relevantes determinados y necesarios para la resolución del caso; y 4) la congruencia, como elemento que permite establecer si las razones especiales requeridas para adoptar determinada decisión se encuentran recogidas en la resolución en concreto.
- 6.5. 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.



## Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

### Resolución N° 0540-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.6. 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.
- 6.7. 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.
- 6.8. 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

- 6.9. 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 Política<sup>11</sup>. 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

<sup>11</sup> Constitución Política del Perú

**Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona**

Toda persona tiene derecho: (...)

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

(...)

**“Artículo 26.- Principios que regulan la relación laboral**

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

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.



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).

- 6.10.** Es necesario precisar que la igualdad no solo implica tratar igual a los iguales, sino también desigual a quienes son desiguales. A partir de dichas premisas, la diferenciación se encuentra constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio. La igualdad solo será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. **Así, solo cuando la desigualdad de trato no sea razonable ni proporcional estaremos ante una discriminación y, por tanto, frente una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable**<sup>12</sup>(énfasis añadido).
- 6.11.** En esa línea argumentativa, esta Sala también precisó a través de la Resolución N° 103-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala que la igualdad salarial por igual trabajo constituye un derecho que se desprende del artículo 2 inciso 21 y del artículo 26 inciso 12 de la Constitución Política del Perú, además del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (fundamento 6.11), entendiéndose que no todo trato desigual es discriminatorio; sino que por el contrario "la igualdad sólo será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. Cuando, por el contrario, la desigualdad de trato no sea razonable ni proporcional estaremos ante una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable" (fundamento 6.13). Citándose a un autor nacional el cual propone la 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"<sup>13</sup> (énfasis añadido).

#### Sobre el caso en concreto

- 6.12.** Cabe precisar que las actuaciones inspectivas de investigación iniciaron en atención a la denuncia presentada por el señor Luis Agapito, por supuesta discriminación salarial con respecto a su compañero de trabajo Segundo Coronel, en tanto que, percibe una remuneración básica de S/ 930.00, mientras que su homologado, que realiza las mismas funciones como "Operario Carguío Mecanizado", percibe una remuneración de S/ 1,130.00. en resumen, del acta de infracción se tiene la siguiente información:

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

<sup>13</sup> 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° 0540-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

**Figura N° 01:**

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO ACTUAL	FECHA DE INGRESO	REMUNERACIÓN (HABER BASICO)
AGAPITO [REDACTED] LUIS	OPERARIO CARGUIO MECANIZADO	04/01/2021	S/ 930.
CORONEL [REDACTED] SEGUNDO	OPERARIO CARGUIO MECANIZADO	28/08/2006	S/ 1130.

- 6.13.** Conforme a lo señalado en el numeral 4.5 de los hechos constatados del acta de infracción, así como de los medios probatorios ofrecidos por la impugnante, como el documento Descripción del puesto de “Operario Carguío Mecanizado”; T-Registro (alta de ambos trabajadores); boletas de pago de los meses de setiembre y octubre de 2022 de ambos trabajadores, se evidencia que ambos trabajadores se encuentran laborando en la misma área, ostentando el mismo cargo; sin embargo, la remuneración básica que perciben los trabajadores es diferente entre sí.
- 6.14.** Asimismo, durante las actuaciones inspectivas, al solicitarle al sujeto inspeccionado que justifique de forma objetiva y razonable, la diferenciación económica, éste se ha limitado a señalar que al señor Luis Agapito se le está pagando de acuerdo a la remuneración mínima vital correspondiente. No obstante, no se evidencia ninguna motivación por la cual, el recurrente deba recibir una remuneración inferior a la del su homologo, Coronel Segundo, así como tampoco el sujeto inspeccionado ha acreditado que cuente con una banda o política salarial; por lo que, se advierte una desigualdad salarial en contra del trabajador denunciante.
- 6.15.** Posteriormente, en respuesta a la medida inspectiva de requerimiento de fecha 14 de noviembre de 2021, la impugnante alegó que “(...) Primero. - como es de verse, con la documentación presentada en el presente, el trabajador LUIS AGAPITO es menos ANTIGUO, que el trabajador Segundo Coronel, por lo tanto, su remuneración no puede ser nivelada con la remuneración del referido trabajador, ya que este es más antiguo, conforme consta en su boleta de remuneración. Segundo. – según lo expuesto mi representada no puede acreditar el cumplimiento requerido, sobre homologación del trabajador, ya la remuneración que percibe, esta normado en la Constitución y la Ley, de acuerdo a la RMV vigente”. 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 “Operarios Carguío Mecanizado”, 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 acredito tener implementado dicho documento y/o política remunerativa, a través del cual se establecen de forma objetiva las diferencias salariales.



- 6.16.** 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 respecto del trabajador afectado, 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 14 de noviembre de 2021, referida al cese de los actos de discriminación salarial incurridos respecto de su trabajador Luis Agapito, a quien a partir del mes de setiembre 2021 y en adelante, se le debía cancelar la remuneración (haber básico) acorde al cargo y funciones de su par, Segundo Coronel; asimismo, abonarle el reintegro del mes de setiembre y octubre 2021, así como acreditar haber realizado la homologación de la remuneración, con respecto a su compañero de trabajo y presentar la notificación, por medio de la cual se le haga de conocimiento del trabajador afectado su nivelación remunerativa; 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.
- 6.17.** Respecto a lo alegado por la impugnante, referido a que, el trabajador Luis Agapito es menos antiguo que su par, es decir 15 años menos antiguo que Segundo Coronel; por lo tanto, señalan que su remuneración no puede ser nivelada con la de su compañero, lo cual han justificado de manera objetiva y razonable; es decir, el tratamiento no fue injusto ni arbitrario, solamente han cumplido con pagar las remuneraciones del trabajador de acuerdo a ley. Por otra parte, sostienen que se sanciona en materia de relaciones laborales siendo identificados como trabajadores afectados a tres mil novecientos veintiocho (3928) trabajadores; sin embargo, señalan que no se ha realizado el cruce de información, en tanto no tienen ese número de trabajadores; asimismo, alegan que se ha considerado a extrabajadores que ya no laboran para la empresa más de 10 años y otros han fallecido, considerando dentro de los trabajadores afectados a técnicos, trabajadores de confianza y trabajadores de dirección.
- 6.18.** Al respecto, mediante la Resolución de Sala Plena N° -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*



## Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

### Resolución N° 0540-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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.

**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)*

- 6.19.** En ese sentido, no se evidencia que el inspector haya justificado adecuadamente cuál 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 del trabajador Luis Agapito, sin explicar por qué 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 48º del RLGIT, y en función de la cantidad de 1 trabajador afectado.
- 6.20.** Por lo que, con la correspondiente adecuación de la infracción, en consideración al número de trabajadores afectados, la misma permanece de la siguiente manera:

N°	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación	N° de trabajadores afectados	Multa impuesta
1	Relaciones Laborales	Por no cesar los actos de discriminación salarial incurridos respecto del trabajador Luis Agapito.	Numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>	1	2.63 (*) <b>S/ 11,572.00</b>
(*) 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/ 11,572.00 (Once mil quinientos setenta y dos con 00/100 soles).

- 6.21.** 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 el distinto sueldo básico otorgado al señor Luis Agapito, 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 el trabajador afectado que realiza labores equivalentes y que viene desempeñando el mismo cargo, perciba remuneración básica diferenciada, lo cual quebranta el principio de igualdad y la prohibición de discriminación, al no otorgársele la remuneración que le correspondería percibir. Por las consideraciones antedichas, corresponde confirmar la infracción tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT.



## **Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala**

### **Resolución N° 0540-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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

- 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 numeral 13.5 del artículo 13 del RLGIT establece que, dichas medidas, se adoptan dentro del plazo establecido para la realización de las actuaciones de investigación o comprobatorias a que se refieren los numerales 13.3 y 13.4 del artículo 13 del mismo reglamento.
- 6.23.** 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 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.
- 6.24.** 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 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).

- 6.27.** 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”<sup>14</sup>:

**Figuras N° 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.

- 6.28.** 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.
- 6.29.** En ese sentido, de la revisión de los actuados se observa que el inspector comisionado emite la medida inspectiva de requerimiento de fecha 14 de noviembre de 2021 y otorga un plazo de tres (03) días hábiles a la impugnante para que cumpla con:

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



## Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

### Resolución N° 0540-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

**Figura N° 03:**

<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ceser los actos de discriminación salarial incurridos, respecto de su trabajador AGAPITO [REDACTED] LUIS [REDACTED], a quien a <b>partir del mes de SETIEMBRE 2021</b>, se le deberá cancelar y en adelante, similar a la remuneración (Haber básico) acorde a su cargo y funciones de su par con quien se compara, establecido en parte de hechos constatados de la presente medida.</li><li>2. Presentar el reintegro del mes de SETIEMBRE 2021 Y OCTUBRE 2021 de su trabajador AGAPITO [REDACTED] LUIS [REDACTED], de lo que se adeuda con respecto a quien se compara. (S/ 400 SOLES)</li><li>3. Acredite a través de un memorado, carta, u otro documento, haber realizado la homologación de la remuneración del trabajador AGAPITO [REDACTED] LUIS [REDACTED], con respecto a su compañero de trabajo, SEGUNDO [REDACTED] CORONEL [REDACTED]. Presente la comunicación (notificación) al trabajador AGAPITO [REDACTED] LUIS [REDACTED], en donde se le haya dado a conocer su nivelación remunerativa.</li></ol>
--

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.

- 6.30.** 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° 2491-2021-SUNAFIL/IRE-LAM, 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 1 trabajador.
- 6.31.** 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.
- 6.32.** 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.
- 6.33.** Respecto a lo alegado por la impugnante, referido a que, adjuntan las boletas de pago de los meses de julio a diciembre, debidamente firmado por el trabajador, acreditando el cumplimiento al convenio celebrado entre las partes. Sobre el particular, de autos se advierte que, si bien la impugnante ha presentado las boletas de mes de julio a diciembre de 2022 del trabajador afectado, donde se indica el monto de S/ 1,130.00 soles como haber básico, es preciso indicar que la inspectora comisionada solicitó cesar los actos de discriminación salarial a partir del mes de setiembre 2021, hecho que no ha sido acreditado por el sujeto responsable en el presente procedimiento sancionador. Por otro



lado, en el “Convenio de Reconocimiento de Deuda por Reintegro de Remuneraciones”, se han consignado montos y conceptos desde julio del año 2022, cuando la homologación del haber básico se solicitó desde setiembre del 2021, en razón que el trabajador afectado ganaba S/ 930.00 soles como haber básico y su par homólogo percibía S/ 1,130.00 soles (diferencia de S/ 200.00 por mes), y si bien el convenio se encuentra firmado por el gerente de Recursos Humanos de la impugnante y el trabajador Luis Agapito, el reintegro debió tomar en cuenta dicha fecha. Por tanto, las boletas de pago no acreditan el cumplimiento de lo requerido por la inspectora comisionada.

- 6.34.** 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.

## VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

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

N°	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación
1	Labor Inspectiva	No cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 14 de setiembre de 2021.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>
2	Relaciones Laborales	No cesar los actos de discriminación salarial incurridos respecto del trabajador Luis Agapito.	Numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>

- 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;



## Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

### Resolución N° 0540-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

#### SE RESUELVE:

**PRIMERO.** - Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 120-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 03 de mayo de 2023, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 158-2022-SUNAFIL/IRE-LAM, por los fundamentos expuestas en la presente resolución.

**SEGUNDO.** – **ADECUAR** la sanción impuesta mediante la Resolución de Sub Intendencia N° 331-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, de fecha 26 de mayo de 2022, confirmada a través de la Resolución de Intendencia N° 120-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, referida a la infracción muy grave en materia de relaciones laborales, 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 11,572.00 (Once mil quinientos setenta y dos con 00/100 soles).

**TERCERO.** - **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 120-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, 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 EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A. y a la Intendencia Regional de Lambayeque, 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](http://www.gob.pe/sunafil)).

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

**MANUEL GONZALO DE LAMA LAURA**

Presidente

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**

Vocal Titular

**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Vocal Titular

**Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI**

20250521MCR -HR 153972-2021