



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### Resolución N° 924-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

**EXPEDIENTE SANCIONADOR** : 63-2021-SUNAFIL/IRE-JUN

**PROCEDENCIA** : INTENDENCIA REGIONAL DE JUNÍN

**IMPUGNANTE** : TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A.

**ACTO IMPUGNADO** : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 02-2022-SUNAFIL/IRE-JUN

**MATERIA** : RELACIONES LABORALES  
LABOR INSPECTIVA

**Sumilla:** Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 02-2022-SUNAFIL/IRE-JUN, de fecha 14 de enero de 2022.

Lima, 30 de septiembre de 2022

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A., (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 02-2022-SUNAFIL/IRE-JUN, de fecha 14 de enero de 2022 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

#### CONSIDERANDO:

##### **I. ANTECEDENTES**

- 1.1** Mediante Orden de Inspección N° 00937-2020-SUNAFIL/IRE-JUN, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 165-2020-SUNAFIL/IRE-JUN (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de cuatro (04) infracciones muy graves en materia de relaciones laborales y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, a raíz de la denuncia de dos (2) trabajadores (Cruz Ramírez y Robles Cárdenas), quienes señalaban la realización de prácticas de discriminación salarial.

---

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Discriminación en el trabajo (Sub materia: Cuadro de Categorías y Funciones y/o Política Salarial, Deber de informar sobre la Política Salarial o Remunerativa Implementada), Discriminación en el Trabajo (Sub materia: En la remuneración).

**1.2** Mediante Imputación de Cargos N° 066-2021-SUNAFIL/IRE-JUN, de fecha 25 de enero de 2021, notificada el 01 de febrero de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).

**1.3** De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 078-2021-SUNAFIL/IRE-JUN/SIAI, de fecha 31 de marzo de 2021 (en adelante, el **Informe Final**), a través del cual se determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Junín, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 103-2020-SUNAFIL/IRE-JUN/SIRE, de fecha 03 de mayo de 2021 y notificada el 07 de mayo de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 384,054.50 por haber incurrido en:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no contar con un cuadro de categorías y funciones de conformidad a la normatividad vigente, tipificada en el numeral 25.22 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,309.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no contar con una política salarial de conformidad a la normatividad vigente, tipificada en el numeral 25.22 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,309.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con informar a sus trabajadores sobre la política salarial, tipificada en el numeral 25.23 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,309.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por efectuar actos discriminatorios de los trabajadores en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la retribución, tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 338,818.50.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento emitida con fecha 02 de noviembre de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,309.00.

**1.4** Con fecha 27 de mayo de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 103-2020-SUNAFIL/IRE-JUN/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. La resolución es nula por vulnerar el debido procedimiento y los principios del procedimiento administrativo, al vulnerarse los principios de Legalidad, Deber de motivación y Presunción de veracidad; así como por inaplicar el principio de concurso de infracciones.
- ii. La empresa no ha cometido ninguna de las infracciones cometidas en el Informe Final de Instrucción.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 924-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 02-2022-SUNAFIL/IRE-JUN, de fecha 14 de enero de 2022<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de Junín resolvió infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. Respecto del cuadro de categorías y funciones, se deja constancia en el numeral 4.13 del Acta de Infracción que éste no contiene la información conforme a la Ley N° 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, su reglamento y el modelo de la Resolución Ministerial N° 243-2018-TR.
- ii. En aplicación del principio de legalidad invocado por la impugnante, la Resolución Ministerial N° 243-2018-TR califica como un acto normativo, siendo que su contenido se condice con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 002-2018-TR, Reglamento de la Ley N° 30709, por lo que el cuadro sí contiene los requisitos mínimos con el que debe de contar el cuadro de categorías y funciones, de forma obligatoria.
- iii. De la revisión de los actuados, se observa que la impugnante proporciona un cuadro en formato Excel denominado “Cuadro de Categorías y Funciones”, el cual no se ajusta al contenido mínimo descrito y exigido en el artículo 4 de la Ley N° 30709 antes referida, pues sólo señala los rubros: categorías y características, omitiendo el puesto y su agrupación en una categoría, su ordenación y/o jerarquización de las categorías en base a su valoración y a la necesidad de la actividad económica.
- iv. Añade que “...de un estudio integral del documento proporcionado por el sujeto inspeccionado, denominado ‘Política de Estructura de Cargos para Empleados’, se observa en el numeral 6.1 que las Categorías/Puesto de Trabajo, según el modelo metodológico utilizado por la empresa agrupa puestos en categorías como una práctica de gestión (...), Aspectos que no fueron contemplados en el cuadro de Categoría y Funciones proporcionado, como parte de la valoración del puesto y la jerarquización de las categorías. En tal sentido, no resulta cierto que el sujeto inspeccionado haya cumplido con el Cuadro de Categorías y Funciones, conforme a las disposiciones enunciadas...”.
- v. Respecto de la Política Salarial y/o Remunerativa, en el punto 4.13 del Acta de Infracción se señala que éste no contenía la información conforme a la Ley N° 30709, su reglamento y el modelo de la Resolución Ministerial N° 243-2018-TR, en lo siguiente: estructura de cargos y salarios (incluyendo otras retribuciones), remuneración para cada puesto de trabajo, Criterios o Lineamientos para el otorgamiento de los distintos conceptos que se abona al personal, e Identificación de las medidas por la entidad empleadora para evitar que los períodos de incapacidad temporal para el trabajo tengan un impacto adverso.
- vi. Al ser la Política Salarial un instrumento que establece las directrices o lineamientos para la adopción del esquema del nivel remunerativo de una empresa, y el Cuadro de Categorías y Funciones el instrumento que se elabora sobre la base de la Política, y que contiene los puestos y sus características por categorías y niveles debidamente

---

<sup>2</sup> Notificada a la impugnante el 17 de enero de 2022. Ver folios 274 del expediente sancionador.

jerarquizados, por lo que el incumplimiento de contar con dichos instrumentos elaborados conforme a la Ley N° 30709 y su reglamento, constituye una infracción independiente por cada uno, no siendo amparable el argumento de Principio de Infracciones invocado por la impugnante.

- vii. Así, el documento denominado Política Salarial para Telefónica del Perú, el cual si bien cuenta con la descripción de las acciones que conducen a establecer la política remunerativa en la empresa que podría ser entendido como un requisito para la percepción de remuneraciones y beneficios, éste no cuenta con la descripción de los puestos de trabajo según la categoría de la empresa. A fin de justificar las diferencias salariales o remunerativas de trabajadores –de conformidad con el artículo 6 del reglamento de la Ley N° 30709– se deben de identificar tanto la categoría y el puesto de trabajo, “...y con ello establecer la experiencia laboral para cada puesto, el perfil académico o educativo, e incluso la escasez de oferta de mano de obra”.
- viii. Respecto de la comunicación de la Política Salarial, el numeral 4.13 del Acta de Infracción señala que ésta no le fue comunicada a los trabajadores denunciante, pese a que la impugnante sostiene haber realizado la comunicación de la misma a través de la intranet, al que los trabajadores acceden con un usuario y una clave entregada. De igual forma, los documentos denominados Comunicación CAE1 y Comunicación CAE2, así como el recorte denominado “Comunicación correo – Política salarial” no acreditan que efectivamente se hayan comunicado a todos los trabajadores.
- ix. Respecto de la discriminación del trabajador en materia de empleo u ocupación referidos a la retribución, se verifica que en el grupo de “Analistas Funcionales”, grupo en el cual se encuentra la trabajadora denunciante Robles Cárdenas, se encuentran diferencias en los importes de sueldos básicos, en relación a colaboradores de la empresa masculinos, que tienen la misma categoría y cumplen la misma función. A fin de establecer las causas objetivas de las brechas salariales observadas, se traza el historial remunerativo de la trabajadora denunciante y tres trabajadores como referencia; acreditándose que un trabajador con el mismo año de ingreso y el mismo puesto de trabajo percibió diferentes incrementos en los años 2017, 2018, 2019 y 2020, sin encontrarse justificación en los criterios de antigüedad, desempeño, negociación colectiva u otros. Respecto del trabajador denunciante Cruz Ramírez, en relación a colaboradores de la empresa femeninas, que tienen la misma categoría y la misma función; si bien se sustenta – por parte de la impugnante – que las diferencias en el total de las remuneraciones percibidas se ve afectada por los incrementos establecidos en los convenios colectivos, la diferencia salarial se comprueba a partir de la remuneración básica. Si bien la impugnante también sostiene que el complemento de sueldo básico está compuesto por las comisiones variables, no se precisa el cómo se asignan dichas comisiones, que ocasionan la diferencia en la remuneración variable, tal como lo señala el artículo 8 del reglamento de la Ley N° 30709. Por ello, también queda objetivamente acreditada la diferencia salarial entre tales trabajadores. Asimismo, la aplicación del artículo 48.1 C respecto del cálculo de la multa a imponerse no vulnera el principio de Seguridad Jurídica.
- x. Respecto del concurso de infracciones, ésta se encuentra desarrollada en el numeral 6 del artículo 248 del TUO de la LPAG, así como el tema N° 01 de los Criterios normativos adoptados por el Grupo de Trabajo de Análisis de Criterios en materia legal aplicables al Sistema Inspectivo, determinándose que tal figura no se ajusta a las infracciones impuestas, debido a que el hecho tipificado contiene dos supuestos sancionables: “no contar con un cuadro de categorías o no contar con una política salarial acorde a los términos establecidos en la Ley N° 30709”, debiendo comprender que el incumplimiento por cada documento constituye una infracción independiente.
- xi. Finalmente, respecto de la medida inspectiva de requerimiento, en tanto ésta le dio la oportunidad al sujeto inspeccionado para que subsane y adopte las acciones



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 924-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

identificadas como incumplimientos, y no habiendo sido cumplida dentro del término establecido, tal incumplimiento constituye en sí una sanción.

- 1.6 Con fecha 07 de febrero de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Junín el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 02-2022-SUNAFIL/IRE-JUN, solicitando informe oral.
- 1.7 La Intendencia Regional de Junín admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM N° 128-2022-SUNAFIL/IRE-JUN, recibido el 09 de febrero de 2022 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 1.8 Mediante escrito de fecha 14 de febrero de 2022, la impugnante acompaña capturas de pantalla y otros documentos para mejor resolver el recurso de revisión interpuesto, reiterando la solicitud de uso de la palabra ante 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>3</sup>, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 2.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981<sup>4</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>5</sup> (en adelante, **LGIT**), el artículo 15

---

<sup>3</sup> "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales  
Artículo 1. Creación y finalidad

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

<sup>4</sup>"Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales  
Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

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

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

<sup>5</sup> "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo  
Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras  
(...)

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

### III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**), establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días, respectivamente.
- 3.2** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del 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

---

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>6</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>7</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° 924-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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>8</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 TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A.**

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 02-2022-SUNAFIL/IRE-JUN, que confirmó la sanción impuesta de S/ 384,054.50 por la comisión de cuatro (04) infracciones MUY GRAVES en materia de relaciones laborales, tipificadas en los numerales 25.17, 25.22 y 25.23 del artículo 25, así como 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 18 de enero de 2022.
- 4.2** Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A.

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

Con fecha 07 de febrero de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 02-2022-SUNAFIL/IRE-JUN en términos similares al recurso de apelación, señalando lo siguiente:

---

<sup>8</sup> Decreto Supremo N° 016-2017-TR, art. 14

- i. Sostiene que se ha vulnerado el principio de Tipicidad y el Derecho de Defensa, al haberse variado el fundamento jurídico y fáctico de la conducta infractora en los distintos pronunciamientos. Así, el Inspector comisionado propuso una sanción porque el Cuadro de Categorías y Funciones y la Política Salarial no cumplieron el modelo establecido en la Resolución Ministerial N° 243-2018-TR, asumiendo que dicho documento de naturaleza referencial era obligatorio y debía ser cumplido por el empleador. Sin embargo, en el Informe Final de Instrucción se modifica la justificación de la imputación al señalar que la aplicación de la Guía que se anexa a la Resolución Ministerial N° 243-2018-TR, no es de carácter obligatorio y es más bien una pauta que puede ser utilizada o no por los empleadores, por lo que el exigir el cumplimiento de todos los requisitos allí contemplados sería contrario a ley. A diferencia del Acta de Infracción, en el Informe Final de Instrucción se reconoce el carácter referencial de la Guía.
- ii. La Sub Intendencia de Resolución cambió el sustento de la conducta infractora, pues nuevamente se remite a la Guía que se anexa a la Resolución Ministerial N° 243-2018-TR, para sostener que este documento contiene “pautas mínimas” para los empleadores, que deben ser observados en su política salarial, siguiendo la línea de lo señalado en el Acta de Infracción; volviéndose a reformular esta postura a través de la Resolución de Intendencia, al señalarse que la imputación deviene del incumplimiento de la Ley N° 30709 y su reglamento. Así, sostiene que esta información desconoce el desarrollo de las instancias previas y se ha observado el incumplimiento de un documento referencial.
- iii. También se ha variado el fundamento fáctico de la imputación por presunta discriminación salarial, pues en el Acta de Infracción, el Informe Final y la Resolución de Sub Intendencia se analizó la estructura salarial de los señores André Gianfranco Cruz Ramírez, de la presunta homóloga Consuelo Mónica Hurtado Chacón, y se analizó el caso de la señora Flor de María Robles Cárdenas respecto de la presunta homóloga Judith Esperanza Alegre Zorrilla; sin embargo, durante el informe oral realizado el 20 de octubre de 2022, y a través de la Resolución de Intendencia, se realizó el análisis de otros presuntos homólogos respecto de los cuales la empresa no fue investigada, ni recibió imputación alguna ni tuvo oportunidad de presentar sus descargos sobre la estructura salarial. A su vez, en la Resolución de Intendencia se consignaron a nuevos referentes comparativos, los señores Olivera Vicuña y Estelo Mays. Este hecho vulnera el principio de tipicidad e inalterabilidad de los cargos imputados, ya que cambió de manera flagrante el sustento normativo de la conducta presuntamente antijurídica en el Informe Final, la Resolución de Sub Intendencia y la Resolución de Intendencia, y modificó el sustento fáctico de las imputaciones en la Resolución de Intendencia.
- iv. Sostiene que se han vulnerado los principios de debido procedimiento y presunción de licitud, al demostrarse por parte de la empresa que sí cuentan con una Política Salarial y un Cuadro de Categorías y Funciones conforme a Ley, además de que comunicó estos documentos a los trabajadores. Sostiene que, por el principio de presunción de inocencia, la carga de la prueba del hecho objeto de sanción corresponde a la Administración, no al administrado. Así, en el caso materia de autos, la Intendencia no ha acreditado que la empresa no cuente con una Política Salarial y un Cuadro de Categorías y Funciones elaboradas de acuerdo con la Ley N° 30709, y que estos documentos hayan sido difundidos con los trabajadores, pues se demostró que la empresa sí cuenta con un Cuadro de Categorías y Funciones y una Política Salarial elaborada según la Ley N° 30709, no siendo extensible los alcances de la Resolución



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

### **Resolución N° 924-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

Ministerial N° 243-2018-TR, al no tener su contenido una naturaleza normativa. Por ello, no es posible imputar una conducta infractora sobre la base del supuesto incumplimiento basado en una interpretación errónea.

- v. Sostiene que se informó a los trabajadores acerca de la Política Salarial de la empresa, habiendo informado mediante correo electrónico a fin de garantizar que todos los trabajadores tengan conocimiento de ésta, y adicionalmente la puso a disposición de todos sus trabajadores a través de la intranet, un portal al cual pueden acceder con un usuario y una clave entregada por la empresa. La Intendencia no ha acreditado que esta comunicación no se haya realizado, por el contrario, presume que no se ha efectuado aun cuando se han adjuntado evidencias del uso de intranet para estos efectos, desconociendo los criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral expuestos en el considerando 6.20 de la Resolución N° 613-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala. Presuponer lo contrario contradice el principio de presunción de inocencia, rechazando los medios probatorios aportados y trasladando a la empresa la carga de la prueba.
- vi. Añade que se habrían vulnerado los principios de tipicidad y razonabilidad, al actuarse de la forma más gravosa al imputar y sancionar a la empresa por dos conductas, cuando sólo corresponde una imputación al sancionarse por no contar con un cuadro de categorías y funciones, así como por no contar con una política salarial de conformidad con la normativa vigente. No se analiza que el artículo 66 del TUO de la LPAG obliga a las entidades a llevar a cabo las actuaciones de la forma menos gravosa posible, ni se contempla que los hechos imputados configuran una sola infracción continuada.
- vii. Añade que no se cumplen los fundamentos para alegar discriminación, toda vez que no se ha demostrado que la empresa haya discriminado a los trabajadores denunciados, dado que no se justificó cuál sería el trato diferenciado no basado en una justificación objetiva y razonable. La empresa habría demostrado que las diferencias salariales existentes tienen un origen en situaciones y contextos que justifican el pago de remuneraciones distintas, sosteniendo que la diferencia salarial se encuentra sustentada en la empresa de origen de los trabajadores e incluso el puesto con el que ingresaron a trabajar a dicha empresa, y la Ley N° 30709 y su reglamento no establecen una obligación por la cual el empleador deba equiparar las remuneraciones si existe un criterio objetivo para su diferenciación.
- viii. Así, la incidencia de convenios colectivos en la remuneración también justifica la diferencia salarial del trabajador denunciante con la supuesta homóloga (trabajadora Hurtado Chacón), situación que se encuentra de acuerdo a derecho, según lo resuelto a través de la Casación Laboral N° 20171-2016-LIMA, por lo que los trabajadores percibieron incrementos remunerativos distintos acordes al período que se encontraron afiliados a las organizaciones sindicales.

- ix. De igual modo, la capacitación o formación de los trabajadores también constituye una causa objetiva y razonable que justifique la diferencia salarial entre trabajadores de una misma categoría, encontrándose que la trabajadora homóloga de la denunciante (Robles Cárdenas) cuenta con capacitaciones efectuadas en el año 2003, así como la incidencia de comisiones variables, las cuales terminan modificando el sueldo básico percibido por los trabajadores.
- x. Por ello, sostienen que la autoridad inspectiva no ha logrado demostrar en qué supuesto de la lista de motivos prohibidos considerados por la Constitución se estaría incurriendo; debiendo indicar la inspectora comisionada el motivo prohibido que se escondía detrás de la diferenciación salarial existente, no habiéndose demostrado la existencia de daño alguno o afectación a los 4,135 trabajadores sobre los que se imputa la comisión de actos de discriminación.
- xi. Añade que se vulnera los principios de tipicidad y razonabilidad, así como la competencia territorial, pues para el cálculo de la multa se consideró a todos los trabajadores de la empresa y no sólo a los de la región donde se realiza la inspección. Sostiene que, al no haberse solicitado el otorgamiento de facultades a la autoridad central de la SUNAFIL, en virtud del artículo 22 de la LGIT, la Intendencia Regional de Junín no puede sancionar a la empresa por el íntegro de los trabajadores a nivel nacional. Cita a la Resolución N° 507-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, por medio de la cual, al momento de graduarse la sanción, se sostuvo que la sanción debía de recoger el número real de trabajadores afectados por el incumplimiento en la respectiva sede, por lo que no se puede considerar a la totalidad de trabajadores afectados a nivel nacional.
- xii. Añade que se han inobservado los principios de legalidad y debida motivación al emitirse la medida inspectiva de requerimiento, pues no se debió de emitir la medida inspectiva de requerimiento, al haberse demostrado que los documentos salariales cumplen con los requisitos establecidos por la Ley y que las diferencias salariales están amparadas por criterios objetivos y razonables, aludiendo al carácter unitario de la medida inspectiva de requerimiento, sostenida a través de la Resolución N° 0082-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.

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

### **Del precedente administrativo de observancia obligatoria**

- 6.1 El artículo VI del Título Preliminar del TUO de la LPAG dispone que aquellos actos administrativos que resuelven casos particulares, "...interpretando de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación, constituirán precedentes administrativos de observancia obligatoria...", constituyendo fuente de Derecho, de conformidad con el numeral 2.8 del artículo V de la norma en mención.
- 6.2 De igual forma, el Reglamento del Tribunal, mediante los artículos 3, 22 y 23, señala que constituye una competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral – a través de su Sala Plena– el establecimiento de precedentes de observancia obligatoria, bajo los criterios establecidos por el TUO de la LPAG (interpretación de modo expreso y con carácter general), obligatorio para las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo cuando así se precise expresamente, y siempre que una norma con rango de ley o decreto supremo no establezca lo contrario, entrando en vigencia al día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano, salvo que el Tribunal expresamente disponga su vigencia diferida.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 924-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**6.3** En esa línea argumentativa, mediante Resolución de Sala Plena N° 003-2022-SUNAFIL/TFL, publicada el 17 de agosto en el diario oficial El Peruano, se resolvió establecer como precedente administrativo de observancia obligatoria los siguientes criterios:

“6.17. Sobre la base de lo previsto en el literal a) del artículo 16 y el inciso 18.1 del artículo 18 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral (Decreto Supremo N° 004-2017-TR), tras el control de admisibilidad del recurso de revisión interpuesto, a cargo de la autoridad emisora de la decisión impugnada, este órgano de revisión tiene el deber de efectuar el control de procedencia del recurso. Así, se declarará la improcedencia del recurso de revisión en los siguientes supuestos:

- i) Cuando el acto impugnado no corresponda a resoluciones de segunda instancia que se pronuncian sobre la imposición de sanciones;
- ii) Cuando la infracción materia de sanción que se impugna, no esté tipificada como muy grave en el RLGIT; o
- iii) Cuando el recurso de revisión no se sustente en la inaplicación, o aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria emitidos por este Tribunal.

6.18. Lo anterior exige al administrado una mayor rigurosidad en la formulación de sus escritos de revisión, en la medida que, al tratarse de un recurso extraordinario, para que los fundamentos contenidos en este puedan ser conocidos y evaluados por el Tribunal, **no basta que la resolución recurrida contenga la imposición de sanciones por infracciones muy graves, sino que su impugnación debe ceñirse estrictamente a los presupuestos básicos establecidos en el artículo 14 del Reglamento del Tribunal**, esto es: 1) Debe cuestionar al menos una infracción tipificada y calificada como muy grave, en el RLGIT, o en caso de omisión, el razonamiento empleado es suficiente para deducir ello, y; 2) Este cuestionamiento debe sustentarse necesariamente, en la inaplicación, o aplicación o interpretación errónea de las normas que rigen el derecho laboral, y/o en el apartamiento inmotivado de algún precedente de observancia obligatoria emitido por este Tribunal, que haya incidido directa o indirectamente, en la determinación de las infracciones.

6.19. Y es que, en ciertos casos, se aprecia la existencia de recursos de revisión donde, impugnándose una resolución que confirma la imposición de una sanción económica por la comisión de alguna infracción tipificada como muy grave en el RLGIT; no se cuestiona expresamente dicha infracción de forma directa o siquiera

indirecta (cuando no se plantea algún razonamiento que pueda permitir deducir ello). **Tal situación implica que tales recursos promueven asuntos fuera de la competencia material de este Tribunal, debiendo éste órgano colegiado declarar la improcedencia, conforme a la normativa que rige su actuación**” (énfasis añadido).

Disponiéndose la entrada en vigencia del mismo a partir del día siguiente de su publicación.

**6.4** En ese sentido, se observa que el recurso de revisión interpuesto por TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A., cuestiona la vulneración de diversos principios en la aplicación de las sanciones muy graves impuestas, así como la indebida aplicación de criterios e interpretaciones vinculadas con las infracciones calificadas como muy graves, siendo procedente la revisión del recurso por esta Sala.

**Respecto de los dispositivos legales vigentes en materia de protección frente a la discriminación remunerativa entre varones y mujeres y la pretendida nulidad por la invocación a la Resolución Ministerial N° 243-2018-TR.**

**6.5** Conforme lo señala la exposición de motivos del reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-TR (en adelante, **reglamento de la LDRM**), tras la ratificación del Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo en 1960, referido a la igualdad en la remuneración –y en estrecha relación con el Convenio número 111– “...referido a la obligación de los Estados de elaborar y aplicar políticas públicas orientadas a reducir la discriminación en el empleo...”, el Estado Peruano se obligó a “...elaborar y aplicar políticas públicas orientadas a reducir la discriminación en el empleo...”, siendo la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres (en adelante **LDRM**) “...el cumplimiento estatal de aquellas obligaciones internacionales a las cuales el Perú se ha comprometido desde hace más de 40 años” (énfasis añadido).

**6.6** Por ello, el artículo 1 de la LDRM establece como objeto de la Ley la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de “igual remuneración por igual trabajo”, estableciéndose en el artículo 2 de la LDRM la obligación –en las empresas– de elaborar y de mantener los Cuadros de Categorías y Funciones (en adelante, **CCF**) con correspondencia con el objeto de dicha Ley, estableciéndose en la Segunda y Tercera Disposición Complementaria Final de la LDRM que la SUNAFIL fiscalizaría el cumplimiento de la misma, y que se expediría un Decreto Supremo aprobando la norma reglamentaria permanente.

**6.7** En esa línea argumentativa, fue promulgado posteriormente el reglamento de la LDRM, en cuyo artículo 4 proporcionarían el contenido mínimo de los cuadros de categorías y funciones:

Artículo 4.- Contenido mínimo de los cuadros de categorías y funciones

El empleador debe establecer cuadros de categorías y funciones con el siguiente contenido mínimo:

- a) Puestos de trabajo incluidos en la categoría;
- b) Descripción general de las características de los puestos de trabajo que justifican su agrupación en una categoría; y



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 924-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

c) La ordenación y/o jerarquización de las categorías en base a su valoración y a la necesidad de la actividad económica.

- 6.8** El mismo reglamento, a través de su artículo 2<sup>º</sup> definiría, entre otros términos, el concepto de CCF y Política Remunerativa, señalando en el artículo 5 y 9 la facultad que tiene el empleador de establecer las políticas remunerativas así como las bandas salariales u otras formas, de acuerdo a los criterios “que considere pertinente para la consecución de sus fines”; reiterándose en las Disposiciones Complementarias Finales de dicho reglamento que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de una resolución ministerial, expediría las pautas referenciales que “...pueden ser utilizadas por el empleador para evaluar los puestos de trabajo y definir el cuadro de categoría y funciones...”, (Tercera) y que la SUNAFIL dictaría los protocolos para su fiscalización (Cuarta).
- 6.9** Así, mediante Resolución Ministerial N° 243-2018-TR, se aprobó la “Guía que contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por la organización empleadora para evaluar puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones”, la cual, según sus propios considerandos, “...contiene las fases que se deben considerar para evaluar los puestos de trabajo, así como el modelo de cuadro de categorías y funciones, y el contenido mínimo referencial de la política salarial”.
- 6.10** De igual modo, la versión 2 del “Protocolo N° 004-2019-SUNAFIL/INII: Protocolo para la Fiscalización de las Obligaciones en Materia Remunerativa Previstas en la Ley N° 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres”, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 364-2019-SUNAFIL, establece en el numeral 8.1 (Fiscalización de la obligación de contar con el CCF y con una Política Salarial) que el personal inspectivo verifica que el sujeto inspeccionado cuente con el CCF (8.1.1), el contenido mínimo del CCF, concordante con el artículo 4 del reglamento de la LDRM, y señalándose que éste es elaborado por el empleador considerando los criterios objetivos para la valoración de los puestos de trabajo en base a las tareas desarrolladas, aptitudes y habilidades para realizarlas y el perfil del puesto (8.1.2), pudiéndose utilizar referida “Guía que contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por la organización empleadora para evaluar puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones”.

---

#### 9Artículo 2.- Definiciones

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

(...)

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

(...)

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

- 6.11** En ese sentido, conforme se ha señalado desde el Acta de Infracción, y lo ha reseñado la Resolución de Intendencia en los considerandos 9 y 10, el documento remitido por la impugnante como CCF no se ajusta al contenido mínimo descrito y exigido por el artículo 4 de la Ley, pues sólo señala los rubros “categoría y características”, omitiendo el puesto y su agrupación en una categoría, su ordenación y/o jerarquización de las categorías en base a su valoración y a la necesidad de la actividad económica.
- 6.12** Constituye también parte central de los alegatos de defensa de la impugnante la obligatoriedad o no del contenido de la Guía que se anexa a la Resolución Ministerial N° 243-2018-TR, denominada “Guía que contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas para la organización empleadora para evaluar puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones”, pretendiendo sostener que la referencia de la misma en el Acta de Infracción, así como en el Informe Final de Instrucción y las resoluciones de primera y segunda instancia invalidaría el presente procedimiento.
- 6.13** Esta interpretación es incorrecta, toda vez que –como lo reconoce la resolución de Intendencia– dicha resolución ministerial forma parte del marco normativo antes mencionado, y como tal desarrolla los conceptos y obligaciones establecida en la LDRM y su reglamento, pero la obligatoriedad del CCF y su contenido, así como respecto de la Política Salarial y/o remunerativa se desprende de estos dos dispositivos legales principales (LDRM y su reglamento). Por ello, la pretendida nulidad por encontrarse contenida en los principales actuados (Acta de Infracción, Imputación de Cargos, etc.) es incorrecta, toda vez que los incumplimientos detectados han sido siempre señalados bajo los alcances de la LDRM y su reglamento.

**Respecto de la comparación efectuada por las instancias previas respecto de los ingresos percibidos por los trabajadores denunciantes y los trabajadores homólogos**

- 6.14** La impugnante sostiene que se ha producido el “cambio flagrante del sustento normativo”, vulnerándose los principios de tipicidad e inalterabilidad de los cargos imputados, al haberse sustentando en las instancias previas, trabajadores homólogos distintos con los cuales se comparó los ingresos de los dos trabajadores denunciantes.
- 6.15** Así, el hecho de que en el Acta de Infracción se haya comparado los ingresos de los trabajadores denunciantes (Cruz Ramírez, André Gianfranco y Robles Cárdenas, Flor de María) con dos trabajadoras distintas a las analizadas en el Informe Final de Instrucción, así como el análisis y la comparación con otros trabajadores en las resoluciones de primera y segunda instancia no invalida las actuaciones de las instancias previas, como lo fundamenta la impugnante.
- 6.16** Debe de recordarse que, en la misma medida en que se garantiza el derecho al debido proceso de la impugnante a través de la tramitación de un procedimiento garantista, la administración también se encuentra obligada a llevar a cabo las actuaciones “...que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias” (Principio de impulso de oficio), pudiendo adoptar “todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la Ley” (Principio de verdad material), de un procedimiento sancionador llevando ante la SUNAFIL, el cual comprende “...los actos y las diligencias conducentes a la determinación o no de la responsabilidad administrativa en la comisión de infracciones en materia sociolaboral y a la labor inspectiva (...) advertidas mediante las



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 924-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

actas de infracción...”<sup>10</sup>, pudiéndose ejecutar actuaciones complementarias en la fase sancionadora, conforme lo señala el numeral 6.3.1 de la Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/INII, antes citada.

**6.17** A mayor abundamiento, el cuadro de infracciones propuesto por la autoridad instructiva a través de la Imputación de Cargos N° 066-2021-SUNAFIL/IRE-JUN, hace suyo la propuesta del Acta de Infracción, evidenciándose que las conductas infractoras que se presentan en el Informe Final de Instrucción N° 078-2021-SUNAFIL/IRE-JUN/SIAI, son las mismas, variándose únicamente la tipificación legal, al consignarse en todas las conductas – incluyendo la falta de cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento – el mismo tipo sancionador (numeral 25.22 del artículo 25 del RLGIT<sup>11</sup>) por un error material que no acarrea la nulidad de las mismas, conforme se observa en los siguientes recuadros:

**Figura N° 01**  
**Acta de Infracción**

N°	Conducta	Norma infringida	Tipificación	Gravedad	Número de trabajadores afectados	Propuesta de monto de multa	Precisar monto de UIT utilizada
1	No contar con un cuadro de categorías y funciones de conformidad con los términos establecidos en las	Ley N° 30709, Decreto Supremo N° 002-2018-TR, Resolución Ministerial N°	Artículo 25° numeral 25.22 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por	Infracción Muy Grave	2	2.63 de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT), ascendiendo a la suma de S/ 11,309.00 (Once Mil	4,300.00

<sup>10</sup> Punto 4.10 de la versión 2 de la “Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/INII: Directiva que regula el procedimiento sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo”, aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 190-2021-SUNAFIL DEL 28 de junio de 2021.

<sup>11</sup> Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR

Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones muy graves los siguientes incumplimientos:

(...)

25.22 No contar con un cuadro de categorías y funciones o con una política salarial de conformidad con los términos establecidos en la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y su Reglamento

	disposiciones normativas sobre la materia	243-2018-TR	Decreto Supremo N° 019-2006-TR y sus modificatorias.			Trescientos Nueve y 00/100 Soles).	
2	No contar con una Política Salarial de conformidad con los términos establecidos en las disposiciones normativas sobre la materia	Ley N° 30709, Decreto Supremo N° 002-2018-TR, Resolución Ministerial N° 243-2016-TR	Artículo 25° numeral 25.22 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y sus modificatorias.	Infracción Muy Grave	2	2.63 de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT), ascendiendo a la suma de S/ 11,309.00 (Once Mil Trescientos Nueve y 00/100 Soles).	4,300.00
3	No cumplir con informar a los trabajadores acerca de la política salarial	Decreto Supremo N° 002-98-TR	Artículo 25° numeral 25.23 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y sus modificatorias.	Infracción Muy Grave	2	2.63 de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT), ascendiendo a la suma de S/ 11,309.00 (Once Mil Trescientos Nueve y 00/100 Soles).	4,300.00
4	La discriminación del trabajador en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la retribución	Convenio N° 100 de la OIT, Convenio N° 111 de la OIT, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Constitución Política del Perú; Ley N°	Artículo 25° numeral 25.17 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y sus modificatorias.	Infracción Muy Grave	4,135(*)	52.53 de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT); más la sobretasa del 50% en aplicación del Art. 48.1-C del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, ascendiendo a la suma de S/ 338,818.50 (Trescientos Treinta y Ocho Mil Ochocientos Dieciocho y 50/100 Soles).(*)	4,300.00
5	No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral	30709, Decreto Supremo N° 002-2016-TR  Ley N° 26806, Decreto Supremo N° 019-2006-TR.	Artículo 46° numeral 46.7 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y sus modificatorias.	Infracción Muy Grave	2	2.63 de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT), ascendiendo a la suma de S/ 11,309.00 (Once Mil Trescientos Nueve y 00/100 Soles).	4,300.00

**6.18** Consignándose, en el Informe Final de Instrucción, el error en el tipo infractor consignado, el cual se replicaría en las resoluciones de primera y segunda instancia, refiriéndose en los cinco (5) antijurídicos sancionados al numeral 25.22 del artículo 25 del RLGIT tal como se observa:



## Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

### Resolución N° 924-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

**Figura N° 02**

**Informe Final de Instrucción**

N°	CONDUCTA INFRACTORA	TIPIFICACIÓN LEGAL Y CALIFICACIÓN	N° DE TRABAJADORES AFECTADOS.	MULTA PROPUESTA
1	No contar con un cuadro de categorías y funciones de conformidad a la norma de la materia.	Numeral 25.22 Artículo 25° del RLGIT. <b>MUY GRAVE</b>	2	2.63 UIT S/ 11 309.00
2	No contar con una Política Salarial de conformidad a la norma de la materia	Numeral 25.22 Artículo 25° del RLGIT. <b>MUY GRAVE</b>	2	2.63 UIT S/ 11 309.00
3	No informar a sus trabajadores sobre la Política Salarial.	Numeral 25.23 artículo 25° del RLGIT. <b>MUY GRAVE</b>	2	2.63 UIT S/ 11 309.00
4	La comisión de discriminación de los trabajadores en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la retribución.	Numeral 25.17 Artículo 25° del RLGIT. <b>MUY GRAVE</b>	4200 aplicación del art. 48.1-C del RLGIT	52.53 UIT más la sobretasa 50% S/ 338, 818.50
5	No cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 02 de noviembre de 2020.	Numeral 46.7 Artículo 46° del RLGIT. <b>MUY GRAVE</b>	2	2.63 UIT S/ 11 309.00
<b>TOTAL</b>				S/ 384 054.50
UIT 2020: s/4,300.00				

**Figura N° 03**

**Resolución de Primera Instancia**

N°	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO LEGAL Y CALIFICACIÓN	TRAB. AFECT.	TIPO DE INFRACCIÓN	MULTA IMPUESTA
1	El sujeto inspeccionado no cuenta con un cuadro de categorías y funciones de conformidad a la normalidad vigente.	Decreto Supremo N° 019-2006-TR. (Numeral 25.22 del Art.25) <b>MUY GRAVE</b>	2	SUBSANABLE	2.63 UIT (*) S/ 11,309.00
2	El sujeto inspeccionado no cuenta con una política salarial de conformidad a la normalidad vigente	Decreto Supremo N° 019-2006-TR. (Numeral 25.22 del Art.25) <b>MUY GRAVE</b>	2	SUBSANABLE	2.63 UIT (*) S/ 11,309.00
3	El sujeto inspeccionado no cumplió con informar a sus trabajadores sobre la política salarial	Decreto Supremo N° 019-2006-TR. (Numeral 25.22 del Art.25) <b>MUY GRAVE</b>	2	SUBSANABLE	2.63 UIT (*) S/ 11,309.00
4	El sujeto inspeccionado efectuó actos discriminatorios de los trabajadores en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la retribución	Decreto Supremo N° 019-2006-TR. (Numeral 25.22 del Art.25) <b>MUY GRAVE</b>	4,135	SUBSANABLE	52.53 UIT (*) + 50% de sobretasa S/ 338,818.50
5	El sujeto inspeccionado no cumplió con la medida inspectiva de requerimiento con fecha 02 de noviembre de 2020	Decreto Supremo N° 019-2006-TR. (Numeral 25.22 del Art.25) <b>MUY GRAVE</b>	2	INSUBSANABLE	2.63 UIT (*) S/ 11,309.00
<b>MULTA TOTAL</b>					<b>S/ 384,054.50</b>
(*) Vigente al momento de configurar la falta, que para el año 2019 es de S/4,300.00, según D.S. N° 380-2019-FF.					

**6.19** Replicándose el error en la Resolución de Intendencia al reseñar las infracciones de la resolución apelada. Por ello, no se produce una pretendida modificación “arbitraria e ilegal” en la tipificación propuesta, como lo sostiene la impugnante, vulnerando la tipicidad e inalterabilidad de los cargos imputados, sino que, en estricto, se ha producido un supuesto de error material.

#### **Respecto de la Política Salarial y/o Remunerativa y su difusión**

**6.20** Conforme lo detalla el considerando 17 de la Resolución de Intendencia, si bien la impugnante cuenta “...con la descripción de las acciones que conducen a establecer la política remunerativa en la empresa que podría ser entendido como requisitos para la percepción de remuneraciones y beneficios; éste no cuenta con la descripción de los puestos de trabajo según la categoría de la empresa; pues de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6 del reglamento de la Ley N° 30709, a fin de justificar las diferencias salariales o remunerativas de trabajadores, es preciso identificar la categoría y el puesto de trabajo, y con ello establecer la experiencia laboral para cada puesto, el perfil académico o educativo, e incluso la escasez de oferta de mano de obra”, situación que se mantiene a la fecha, toda vez que el documento remitido no hace un desarrollo de los criterios antes consignados, y que precisamente son objeto de detalle en la Resolución Ministerial N° 243-2018-TR.

**6.21** Respecto de la comunicación de la Política Salarial a los trabajadores; es importante señalar que través de la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del reglamento de la LDRM se incorporó el artículo 10 al Decreto Supremo N° 002-98-TR (Normas reglamentarias de la Ley N° 26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa), presentando la siguiente redacción:

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

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

**6.22** Así, durante los actuados no se pudo acreditar a qué trabajadores se remitió la Política Salarial y/o Remunerativa vía correo electrónico en los términos que dispone el artículo 10 incorporado mediante el reglamento de la LDRM (“enviar comunicaciones escritas”). Conforme lo reitera la Resolución de Intendencia en el considerando 22, el recorte denominado “Comunicación correo” no permite acreditar a qué destinatarios fue enviado dicho correo, más allá del usuario respecto del cual se efectúa la captura de pantalla de la comunicación.

**6.23** De igual modo, la disponibilidad de la Política, conjuntamente con otros recursos y documentos de gestión de la organización – disponibles a través del Intranet de la



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 924-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

empresa – únicamente permite acreditar la existencia de tales recursos dentro de las herramientas digitales, pero no conlleva a confirmar el acceso de los mismos por parte de los trabajadores interesados (en el caso materia de autos, como mínimo los trabajadores denunciados). Precisamente la resolución invocada por la impugnante a través del recurso de revisión (Resolución N° 613-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala) detalla, en el considerando 6.20 indicado por la propia empresa impugnante, un mecanismo de registro de comunicaciones que no se evidencia en el caso materia de autos, por más que a través del escrito de fecha 14 de febrero de 2022, la impugnante describa los pasos que debe de realizar un trabajador para poder acceder a la Política Salarial y/o Remunerativa.

**6.24** Por ello, el artículo 10 del Decreto Supremo N° 002-98-TR, establece en el empleador la obligación de informar y comunicar de manera activa – entendiéndose remitiendo la documentación al trabajador – y no señalando de manera genérica que los recursos se encuentran disponibles y que es el trabajador, por interés u otros motivos, el que deba de acceder a ésta a través de una base de datos disponible en la Intranet de la impugnante.

#### **Respecto de la presunta vulneración de los principios de tipicidad, razonabilidad y competencia territorial y la discriminación efectuada, identificada por las instancias previas**

**6.25** Conforme se ha acreditado en los considerandos anteriores, ni el Cuadro de Categorías y Funciones (CCF) ni la Política Salarial y/o Remunerativa de la impugnante se encuentra ajustada a los alcances de la LDRM y su reglamento. En este extremo, la impugnante sostiene que éstas constituyen una sola conducta o en su defecto, una conducta continuada, buscando subsumir los antijurídicos detectados en un solo tipo infractor.

**6.26** Conforme lo señala la resolución de Intendencia – en posición que esta Sala comparte – el tipo infractor previsto en el numeral 25.22 del artículo 25 del RLGIT prevé dos conductas independientes: “No contar con un cuadro de categorías y funciones o con una política salarial de conformidad con los términos establecidos en la Ley N° 30709...”. Por ello, cada uno de los incumplimientos detectados constituye una infracción independiente, descritas y sancionables a través de un solo tipo infractor; contexto distinto al previsto en el numeral 6 del artículo 248 del TUO de la LPAG referido al concurso de infracciones, el cual describe el supuesto en el cual “...una misma conducta califique como más de una infracción...” (énfasis añadido).

**6.27** Tampoco es coherente sostener que no se ha justificado o acreditado el trato diferenciado no basado en una justificación objetiva y razonable, toda vez que; por un lado, no se cuenta con el Cuadro de Cargos y Funciones debidamente elaborado, ni con la Política Salarial y/o Remunerativa en los términos que establece la normativa (“...lo cual permitiría analizar la escala salarial y remunerativa de la empresa, que permitiría extraer los criterios justificantes de la desigualdad salarial aplicada...”, según el fundamento 37 de la

Resolución de Intendencia); acreditándose además que “...la diferencia salarial establecida se comprueba a partir de la remuneración básica del trabajador denunciante Cruz Ramírez, con los ingresos de la trabajadora comparada. De igual modo, la remuneración de la trabajadora denunciante Robles Cárdenas no se condecía con los ingresos del trabajador Olivera Vicuña, no encontrándose los supuestos criterios objetivos descritos por la impugnante en el recurso de revisión. Por el contrario, tanto la Imputación de Cargos como el Informe Final de Instrucción y la resolución de primera instancia han sostenido, desde un inicio, el tipo de discriminación que se está sancionando, siendo la remuneración el modo en el cual se discriminó a los trabajadores denunciantes al no encontrarse de manera preestablecida las causas objetivas que respondían a tal diferenciación.

**6.28** Respecto de la aplicación de la sobretasa prevista en el numeral 48-1.C del artículo 48 del RLGIT, éste prevé que en las infracciones tipificadas en el numeral 25.17 del artículo 25, entre otras, se utilice únicamente para el cálculo de la multa “...como trabajadores afectados al total de trabajadores de la empresa”, sin que tal criterio deba de entenderse como un supuesto de extensión de competencia territorial en los términos que la impugnante refiere. El ejemplo de “razonabilidad” invocado por la impugnante al presente caso no es aplicable, puesto que la Resolución N° 507-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, cuestionó que las instancias previas considerasen como trabajadores afectados a la totalidad de los trabajadores de la empresa y no al número de colaboradores dentro de la tienda que era objeto de inspección y cuyo incumplimiento a los requerimientos de información motivó la emisión de la respectiva Acta de Infracción y posterior sanción, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT. En el caso materia de autos, por disposición legal se extiende el número de trabajadores afectados a la totalidad de los trabajadores de la organización.

#### **Sobre la medida de requerimiento de fecha 02 de noviembre de 2020**

**6.29** La impugnante refiere que la medida inspectiva de requerimiento vulneró los principios de legalidad y debida motivación, pues considera que sí cuentan con un Cuadro de Competencias y Funciones y una Política Salarial y/o Remunerativa acorde a Ley. Al respecto, cabe precisar que, en el ejercicio de la labor inspectiva, los inspectores de trabajo se encuentran facultados a realizar sus labores orientadas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, por lo que pueden adoptar acciones orientadas a ello, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.

**6.30** En ese orden de ideas, el artículo 14 de la LGIT, establece:

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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 924-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**6.31** En similar sentido, el artículo 17 del RLGIT, establece en su numeral 17.2:

“Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, requerimiento, (...), según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización” (énfasis añadido).

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

**6.33** El numeral 20.3 del artículo 20 del RLGIT, ha establecido que las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas, por la inspección del trabajo, para el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo. Así como que éstas pueden consistir en ordenar al empleador, siempre que se fundamente en el incumplimiento de la normatividad legal vigente, que en relación con un trabajador se le registre en planillas, se abonen las remuneraciones y beneficios laborales pendientes de pago, así como se establezca que el contrato de trabajo sujeto a modalidad es a plazo indeterminado y la continuidad del trabajador cuando corresponda, la paralización o prohibición inmediata de trabajo o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, entre otras.

**6.34** 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 PAS.

**6.35** 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 de seguridad y salud en el trabajo.

- 6.36** En tal sentido, corresponde analizar si en uso de dicha facultad, los inspectores comisionados extendieron la medida inspectiva de requerimiento en consideración al presupuesto principal contenido en el artículo 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, referente a la comprobación de la existencia de infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral al momento de emitir dicho requerimiento.
- 6.37** En este caso, la medida inspectiva de requerimiento de fecha 02 de noviembre de 2020, obrante a folios 14 y siguientes del expediente inspectivo, dispuso que la impugnante proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de normas sociolaborales, debiendo i) Informar a los trabajadores denunciantes sobre la política salarial o remunerativa implementada, así como los criterios de las evaluaciones de desempeño o de otro tipo que tengan impacto en sus remuneraciones, ii) Nivelar los conceptos “sueldo básico” y “complemento sueldo básico” del trabajador Cruz Ramírez, así como el concepto “sueldo básico de la trabajadora Robles Cárdenas, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles.
- 6.38** En esa línea argumentativa, el requerimiento solicitado por los inspectores comisionados se encontraba ajustado al principio de legalidad y debida motivación, al exigir el cumplimiento de una conducta que tenía como finalidad revertir la situación contraria a derecho en la que había incurrido la impugnante, encontrándose correctamente emitida la medida inspectiva de requerimiento.

#### **Sobre la rectificación de error material en la Resolución de Intendencia**

- 6.39** El numeral 212.1 del artículo 212 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante el TUO de la LPAG), establece que: “Los errores material o aritmético en los actos administrativos pueden ser rectificadas con efecto retroactivo, en cualquier momento, de oficio o a instancia de los administrados, siempre que no se altere lo sustancial de su contenido ni el sentido de la decisión”.
- 6.40** Asimismo, de conformidad con el artículo 17 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, “Al evaluar el fondo del recurso de revisión, el Tribunal está 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”.
- 6.41** En este sentido, la potestad correctiva de la Administración Pública le permite rectificar sus propios errores, siempre que estos sean de determinada clase y reúnan ciertas condiciones. Los errores que pueden ser objeto de rectificación son solo los que no alteran su sentido ni contenido. Quedan comprendidos en esta categoría los denominados “errores materiales”, que pueden ser a su vez: un error de expresión (equivocación en la institución jurídica), un error gramatical (señalamiento equivocado de destinatarios del acto) o un error aritmético (discrepancia numérica).
- 6.42** En este contexto se ha verificado que, la Resolución de Intendencia N° 02-2022-SUNAFIL/IRE-JUN, de fecha 14 de enero de 2022, incurre en error material, respecto de la sección I (Antecedentes) al momento de invocar los hechos que constituyen infracción, su calificación y tipificación legal, según lo resuelto por la autoridad de primera instancia, en la Resolución de Sub Intendencia N° 103-2020-SUNAFIL/IRE-JUN/SIRE, de fecha 03 de mayo de 2021 en el encabezado.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### Resolución N° 924-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

**DICE:**

**De la resolución apelada**

Obra en autos la resolución apelada, que sanciona al sujeto inspeccionado con una multa ascendente a la suma de S/ 384,054.50 (trescientos ochenta y cuatro mil cincuenta y cuatro con 50/100 soles) por haber incurrido en las siguientes infracciones:

N°	CONDUCTA	TIPO LEGAL Y CALIFICACIÓN	TRAB. AFECT	MULTA IMPUESTA
1	El sujeto inspeccionado no cuenta con un cuadro de categorías y funciones de conformidad a la normatividad vigente.	Decreto Supremo N° 019-2006-TR (numeral 25.22 del Art. 25)  MUY GRAVE	2	2.63 UIT (*)  S/ 11,309.00
2	El sujeto inspeccionado no cuenta con una política salarial de conformidad a la normatividad vigente.	Decreto Supremo N° 019-2006-TR (numeral 25.22 del Art. 25)  MUY GRAVE	2	2.63 UIT (*)  S/ 11,309.00
3	El sujeto inspeccionado no cumplió con informar a sus trabajadores sobre la política salarial.	Decreto Supremo N° 019-2006-TR (numeral <b>25.22 del Art. 25</b> )  MUY GRAVE	2	2.63 UIT (*)  S/ 11,309.00
4	El sujeto inspeccionado efectuó actos discriminatorios de los trabajadores en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la retribución.	Decreto Supremo N° 019-2006-TR (numeral <b>25.22 del Art. 25</b> )  MUY GRAVE	4,135	52.53 UIT (*) +50% de sobretasa  S/ 338,818.50
5	El sujeto inspeccionado no cumplió con la medida inspectiva de requerimiento con fecha 02 de noviembre de 2020.	Decreto Supremo N° 019-2006-TR (numeral <b>25.22 del Art. 25</b> )  MUY GRAVE	2	2.63 UIT (*)  S/ 11,309.00
<b>TOTAL:</b>				<b>S/ 384.054.50</b>

(\*) Vigente al momento de configurar la falta, que para el año 2020 es de S/ 4,300.00 según D.S. N° 380-2019-EF.

**DEBE DECIR:****De la resolución apelada**

Obra en autos la resolución apelada, que sanciona al sujeto inspeccionado con una multa ascendente a la suma de S/ 384,054.50 (trescientos ochenta y cuatro mil cincuenta y cuatro con 50/100 soles) por haber incurrido en las siguientes infracciones:

N°	CONDUCTA	TIPO LEGAL Y CALIFICACIÓN	TRAB. AFECT	MULTA IMPUESTA
1	El sujeto inspeccionado no cuenta con un cuadro de categorías y funciones de conformidad a la normatividad vigente.	Decreto Supremo N° 019-2006-TR <b>(numeral 25.22 del Art. 25)</b>  MUY GRAVE	2	2.63 UIT (*)  S/ 11,309.00
2	El sujeto inspeccionado no cuenta con una política salarial de conformidad a la normatividad vigente.	Decreto Supremo N° 019-2006-TR <b>(numeral 25.22 del Art. 25)</b>  MUY GRAVE	2	2.63 UIT (*)  S/ 11,309.00
3	El sujeto inspeccionado no cumplió con informar a sus trabajadores sobre la política salarial.	Decreto Supremo N° 019-2006-TR <b>(numeral 25.23 del Art. 25)</b>  MUY GRAVE	2	2.63 UIT (*)  S/ 11,309.00
4	El sujeto inspeccionado efectuó actos discriminatorios de los trabajadores en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la retribución.	Decreto Supremo N° 019-2006-TR <b>(numeral 25.17 del Art. 25)</b>  MUY GRAVE	4,135	52.53 UIT (*) +50% de sobretasa  S/ 338,818.50
5	El sujeto inspeccionado no cumplió con la medida inspectiva de requerimiento con fecha 02 de noviembre de 2020.	Decreto Supremo N° 019-2006-TR <b>(numeral 46.7 del Art. 46)</b>  MUY GRAVE	2	2.63 UIT (*)  S/ 11,309.00
TOTAL:				S/ 384.054.50

(\*) Vigente al momento de configurar la falta, que para el año 2020 es de S/ 4,300.00 según D.S. N° 380-2019-EF.

**6.43** Que, advertidos los errores materiales incurridos en la Resolución de Intendencia N° 02-2022-SUNAFIL/IRE-JUN, de fecha 14 de enero de 2022, y considerando que los mismos no alteran los aspectos sustanciales de dicha resolución, ni constituye la extinción o una modificación esencial de este acto, resulta necesario rectificar estos errores materiales incurridos, conforme a la regulación establecida en el TUO de la LPAG y el Reglamento del Tribunal.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 924-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**6.44** Lo anterior se sostiene dado que la decisión final no ha sido cambiada como resultado del error incurrido por la Administración. Lo anterior no soslaya el debido cuidado que debe tener la Administración y el deber de diligencia que conlleva la actuación como autoridad instructora, sancionadora o revisora, en el caso del recurso de apelación

#### **Sobre la solicitud de informe oral**

**6.45** 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 afecten.

**6.46** 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”.

**6.47** 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.”

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

## VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

7.1 Finalmente, a título informativo se señala que, conforme fluye del expediente remitido, la multa subsistente como resultado del procedimiento administrativo sancionador sería la que corresponde a las siguientes infracciones:

N°	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y calificación
1	Relaciones Laborales	No contar con un cuadro de categorías y funciones de conformidad a la normatividad vigente.	Numeral 25.22 del artículo 25 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR <b>MUY GRAVE</b>
2	Relaciones Laborales	No contar con una política salarial de conformidad a la normatividad vigente.	Numeral 25.22 del artículo 25 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR <b>MUY GRAVE</b>
3	Relaciones Laborales	No cumplir con informar a sus trabajadores sobre la política salarial.	Numeral 25.23 del artículo 25 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR <b>MUY GRAVE</b>
4	Relaciones Laborales	Efectuar actos discriminatorios de los trabajadores en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la retribución.	Numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR <b>MUY GRAVE</b>
5	Labor Inspectiva	No cumplir con la medida inspectiva de requerimiento emitida con fecha 02 de noviembre de 2020.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR <b>MUY GRAVE</b>

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

### POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR,



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 924-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

#### **SE RESUELVE:**

**PRIMERO.** - **RECTIFICAR** los errores materiales incurridos en la Resolución de Intendencia N° 02-2022-SUNAFIL/IRE-JUN, de fecha 14 de enero de 2022, conforme a lo señalado en los considerandos 6.39 a 6.44 de la presente resolución.

**SEGUNDO.** - Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 02-2022-SUNAFIL/IRE-JUN, de fecha 14 de enero de 2022, emitida por la Intendencia Regional de Junín, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 63-2021-SUNAFIL/IRE-JUN, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**TERCERO.** - **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 02-2022-SUNAFIL/IRE-JUN, en todos sus extremos.

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

**QUINTO.** - Notificar la presente resolución a TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A., y a la Intendencia Regional de Junín, 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:

**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Presidente

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**

Vocal Titular

**JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO**

Vocal Alternativa

<b>Vocal Ponente: DESIRÉE ORSINI</b>
--------------------------------------

20220928RAN