



Firmado digitalmente por:
ORSINI WISOTZKI Desiree
Bianca FAU 20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 07/10/2026 09:43:46-0500



Firmado digitalmente por :
PIZARRO DELGADO Jessica
Alexandra FAU 20555195444
soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 14.10.2026
11:17:27-0500



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1227-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 003-2023-SUNAFIL/IRE-PIU

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE PIURA

IMPUGNANTE : PETREX S.A.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 100-2024-SUNAFIL/IRE-PIU

MATERIAS : RELACIONES LABORALES
LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por **PETREX S.A.**, y, en consecuencia, la **NULIDAD PARCIAL** de la Resolución de Sub Intendencia N° 1074-2023-SUNAFIL/IRE-PIU/SISA, notificada el 02 de noviembre de 2023, y la de los sucesivos actos y actuaciones en el procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 003-2023-SUNAFIL/IRE-PIU.

Lima, 06 de octubre de 2026

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por **PETREX S.A.**, (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 100-2024-SUNAFIL/IRE-PIU, notificada el 06 de mayo de 2024 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- 1.1** Mediante Orden de Inspección N° 2100-2022-SUNAFIL/IRE-PIU, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 1160-2022-SUNAFIL/IRE-PIU (en adelante, el **Acta de Infracción**). En mérito a la denuncia formulada en aplicación del literal c) del artículo 12° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- 1.2** Que, mediante Imputación de Cargos N° 070-2023-SUNAFIL/IRE-PIU/SIAI-IC, notificada el 03 de febrero de 2023, 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**).



Firmado digitalmente por:
MENDOZA LEGOAS Luis Erwin
FAU 20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 14/10/2026 09:15:48-0500

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° 887-2023-SUNAFIL-SIFN-IRE-PIURA, notificada el 27 de setiembre de 2023 (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 Piura, la que mediante Resolución de Sub Intendencia N° 1074-2023-SUNAFIL/IRE-PIU/SISA, notificada el 02 de noviembre de 2023, multó a la impugnante por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por incurrir0 en actos de discriminación en el trabajo por motivos remunerativos al no acreditar haber cumplido con otorgar el bono por armonía laboral durante el periodo del 19 de julio de 2018 hasta la fecha; tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25° del RLGIT.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no acreditar el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento durante la diligencia de fecha 28 de setiembre de 2022; tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46° del RLGIT.

1.4 Con fecha 20 de noviembre de 2023, la impugnante presentó recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 1074-2023-SUNAFIL/IRE-PIU/SISA.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 100-2024-SUNAFIL/IRE-PIU¹, notificada el 06 de mayo de 2024, la Intendencia Regional de Piura declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante y confirmó la sanción contra la administrada.

1.6 Con fecha 21 de mayo de 2024, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Piura el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 100-2024-SUNAFIL/IRE-PIU.

1.7 La Intendencia Regional de Piura admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, recibido el 06 de junio de 2024 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° 29981², 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.

¹ Mediante Resolución de Intendencia N.° 111-2024-SUNAFIL/IRE-PIU, notificada el 16 de mayo de 2024, se rectificó de oficio el error material incurrido en la numeración de la Resolución de Intendencia N.° 100-2023-SUNAFIL-IRE-PIU, debiendo consignarse como Resolución de Intendencia N.° 100-2024-SUNAFIL-IRE-PIU.

² “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.”



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1227-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

2.2. Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981³, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁴ (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR⁵, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁶ (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 206° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 006-2026-JUS y modificatorias (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 estos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de

³ "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. (...)"

⁴ "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."

⁵ "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.

⁶ "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."

otorgarle esta facultad al administrado mediante una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días, respectivamente.

- 3.2.** Así, el artículo 49° de la LGIT, modificado por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55° del RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3.** El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias”⁷.
- 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 este orden de ideas, resulta indispensable que el Tribunal revise el cumplimiento del ordenamiento jurídico en materia sociolaboral -tanto adjetivo como sustantivo- así como vele por la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema de Inspección del Trabajo. La normativa adjetiva es aquella que garantiza a los administrados constituirse como sujetos del procedimiento administrativo dentro de la relación jurídico-procedimental establecida en el marco del Sistema de Inspección del Trabajo. Cabe precisar que dicho análisis garantiza la vigencia del debido proceso en sede administrativa, conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional⁸.
- 3.6.** 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 PETREX S.A.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que **PETREX S.A.**, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 100-2024-SUNAFIL/IRE-PIU, emitida por la Intendencia Regional de Piura, que confirmó la sanción impuesta por la comisión

⁷ Artículo 14 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°004-2017-TR.

⁸ Ver, por ejemplo, las Sentencias recaídas en los Expedientes N° 3741-2004-PA, 615-2009-PA/TC, 6136-2009-PA/TC, 6785-2006-PA/TC, 2608-2009-PA/TC, 6132-2008-PA/TC, 3792-2009-PA/TC y 2597-2009-PA/TC.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1227-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25° del RLGIT, y una (01) infracción MUY GRAVE a la labor inspetiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT; dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del primer día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; esto es, el 07 de mayo de 2024.

- 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 **PETREX S.A.**

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 21 de mayo de 2024, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 100-2024-SUNAFIL/IRE-PIU, señalando los siguientes argumentos:

- i. La resolución de Intendencia se aparta inmotivadamente del precedente de observancia obligatoria establecido por el Tribunal en la Resolución N° 014-2023-SUNAFIL/TFL, pues se ha omitido señalar y justificar cual sería el motivo prohibido que se configura en el presente caso.
- ii. Las resoluciones son nulas al vulnerar el derecho a la motivación de las resoluciones administrativas previsto en el artículo 6.3 de la LPAG: No se responden las alegaciones en lo que respecta a la ausencia de configuración de la costumbre laboral, toda vez que no existe el elemento subjetivo, esto es, la conciencia de obligatoriedad. Asimismo, no se sustentan o explican cuál sería el motivo prohibido de la discriminación realizada en perjuicio de los trabajadores afectados,
- iii. La Resolución de Intendencia contraviene los principios de tipicidad y razonabilidad previstos en el artículo 230 del TUO de la LPAG: La autoridad atribuye una infracción pese a que no existe ningún motivo prohibido alguno ni se ha acreditado o explicado su configuración. El incremento de punición contemplado en el artículo 48.1.C del RLGIT sin que exista un motivo prohibido evidencia una clara transgresión al principio de razonabilidad en la imposición de la sanción.
- iv. Aplicación errónea del numeral 8 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú: No se configura la costumbre laboral.
- v. Los trabajadores no cumplían con las condiciones necesarias para percibir el bono por armonía laboral, razón por la cual les asistía el derecho a percibir el mismo y tampoco se configuraba la costumbre laboral, ya que tenían pleno conocimiento de los requisitos para su percepción.
- vi. No existe ningún elemento subjetivo de la costumbre laboral en el presente caso, razón por la cual no corresponde aplicar dicha figura.
- vii. Interpretación errónea del numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú: Los términos de comparación utilizados por el inspector no son válidos, ya que son situaciones distintas que ameritan un tratamiento distinto, en función al mandato

- constitucional de proscripción de discriminación, que exige tratar de manera diferenciada a quienes se encuentran en situaciones distintas.
- viii. Aplicación indebida del numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT: La medida inspectiva de requerimiento es ilegal.
 - ix. Solicita se fije la fecha y hora para poder realizar el uso de la palabra en defensa del derecho de defensa.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

De la vulneración al principio del debido procedimiento y la motivación de las resoluciones

6.1. El numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa:

“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...” (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 el mismo sentido, el Tribunal Constitucional, en el Fundamento Jurídico 5 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 02098-2010-AA, señaló que no solo existe base Constitucional o jurisprudencial para la configuración y desarrollo del derecho al debido procedimiento, sino que existe sustento Convencional, a saber:

“Tal como ya lo tiene expresado este Tribunal en uniforme y reiterada jurisprudencia, el derecho al debido proceso tiene un ámbito de proyección sobre cualquier tipo de proceso o procedimiento, sea éste judicial, administrativo o entre particulares. Así, se ha establecido que el derecho reconocido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución no sólo tiene un espacio de aplicación en el ámbito "judicial", sino también en el ámbito administrativo" y, en general, como la Corte Interamericana de Derechos Humanos lo ha sostenido, puede también extenderse a "cualquier órgano del Estado que ejerza funciones de carácter materialmente jurisdiccional, (el que) tiene la obligación de adoptar resoluciones apegadas a las garantías del debido proceso legal, en los términos del artículo 8° de la Convención Americana". (Caso Tribunal Constitucional del Perú, párrafo 71). De igual modo la Corte Interamericana sostiene –en doctrina que ha hecho suya este Colegiado en la sentencia correspondiente al Exp. N° 2050-2002-AA/TC– que "si bien el artículo 8° de la Convención Americana se titula "Garantías Judiciales", su aplicación no se limita a los recursos judiciales en sentido estricto, sino al conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales, a efectos de que las personas puedan defenderse adecuadamente ante



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1227-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

cualquier tipo de acto emanado del Estado que pueda afectar sus derechos" (párrafo 69). (...)” (énfasis añadido).

- 6.4. Conforme a ello, dada la claridad expositiva del Tribunal Constitucional, así como de la norma contenida en el TUO de la LPAG, respecto de los alcances del derecho al debido procedimiento, debe analizarse el caso concreto, respecto de la debida motivación de las resoluciones.
- 6.5. El Tribunal Constitucional ha tenido la oportunidad de pronunciarse en más de una ocasión estableciendo criterios jurisprudenciales que deben ser tenidos en cuenta por quienes deban administrar justicia, al momento de resolver, de acuerdo con el artículo VII del Código Procesal Constitucional⁹. A este entender, en la Sentencia recaída en el Expediente N° 00312-2011-AA, estableció una serie de elementos vinculados a la motivación de los actos administrativos, resaltando la definición de la naturaleza jurídica de la motivación de actos administrativos: una garantía constitucional que busca evitar la arbitrariedad de la Administración. Señalando, además, lo siguiente:

“4. Este Tribunal ha tenido oportunidad de expresar su posición respecto a la motivación de los actos administrativos, expresando que:

“[...]El derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es de especial relevancia. Consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican. [...]”

La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.

El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional.

Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las

⁹ “Ley N° 31307, Nuevo Código Procesal Constitucional

Artículo VII. Control difuso e interpretación constitucional

Cuando exista incompatibilidad entre la Constitución y otra norma de inferior jerarquía, el juez debe preferir la primera, siempre que ello sea relevante para resolver la controversia y no sea posible obtener una interpretación conforme a la Constitución.

Los jueces no pueden dejar de aplicar una norma cuya constitucionalidad haya sido confirmada en un proceso de inconstitucionalidad o en un proceso de acción popular.

Los jueces interpretan y aplican las leyes o toda norma con rango de ley y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales conforme a la interpretación que resulte de las resoluciones del Tribunal Constitucional.”

personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley N° 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo.” (STC 00091-2005-PA, fundamento 9, párrafos 3, 5 a 8, criterio reiterado en STC 294-2005-PA, STC 5514-2005-PA, entre otras).

Adicionalmente se ha determinado en la STC 8495-2006-PA/TC que: “un acto administrativo dictado al amparo de una potestad discrecional legalmente establecida resulta arbitrario cuando sólo expresa la apreciación individual de quien ejerce la competencia administrativa, o cuando el órgano administrativo, al adoptar la decisión, no motiva o expresa las razones que lo han conducido a adoptar tal decisión. De modo que, motivar una decisión no sólo significa expresar únicamente bajo qué norma legal se expide el acto administrativo, sino, fundamentalmente, exponer en forma sucinta –pero suficiente– las razones de hecho y el sustento jurídico que justifican la decisión tomada” (énfasis añadido).

- 6.6.** Así las cosas, la motivación deberá ser expresa a efectos de que el acto administrativo que sustenta sea emitido a partir de una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso y donde se expongan las razones jurídicas que justifiquen su adopción; no siendo admisibles como motivación las fórmulas que, por su contradicción, no resulten esclarecedoras para la motivación del acto.
- 6.7.** En efecto, nuestro ordenamiento jurídico ha establecido algunos alcances sobre la exigencia de la motivación de las resoluciones en el ámbito de la actuación administrativa, siendo que, en los numerales 1.2 y 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG se establecen dos reglas generales vinculadas a la motivación: (i) la obligación de la motivación en las decisiones que tome la Administración Pública, conforme al principio del debido procedimiento; y, (ii) la obligación de verificar plenamente los hechos que sustentan la decisión adoptada por la Administración Pública, conforme al principio de verdad material¹⁰.
- 6.8.** Del marco expuesto se concluye que la motivación exige que, en la justificación de la decisión adoptada por parte de la Autoridad Administrativa respecto a la determinación de responsabilidad por conductas contra el ordenamiento administrativo, se realice la exposición de la valoración de los medios probatorios y/o argumentos que el administrado formule durante el desarrollo del procedimiento administrativo sancionador, en aras de desvirtuarlos conforme a la normativa vigente; ello como garantía del debido procedimiento administrativo (énfasis añadido).

¹⁰ “TUO de la LPAG

Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1.11. Principio de verdad material. - En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.

En el caso de procedimientos trilaterales la autoridad administrativa estará facultada a verificar por todos los medios disponibles la verdad de los hechos que le son propuestos por las partes, sin que ello signifique una sustitución del deber probatorio que corresponde a estas. Sin embargo, la autoridad administrativa estará obligada a ejercer dicha facultad cuando su pronunciamiento pudiera involucrar también al interés público”.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1227-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Sobre los actos de discriminación en la remuneración y los vicios de motivación incurridos

6.9. El principio y derecho a la igualdad se encuentra contenido en el numeral 2 del artículo 2° y del numeral 1 del artículo 26° de la Constitución Política del Perú; además del numeral 2 del artículo 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el literal a) numeral i) del artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales por vía de interpretación habilitada por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política¹¹.

6.10. En este punto, resulta pertinente invocar lo señalado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, Corte IDH), en la Opinión Consultiva N° 18, respecto de la igualdad:

“101. (...) el principio de igualdad ante la ley, igual protección ante la ley y no discriminación, pertenece al ius cogens, puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico (...)”.

6.11. Asimismo, el Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), ratificado por el Perú el 01 de febrero de 1960, sobre igualdad de la remuneración, prescribe lo siguiente:

“Artículo 2

1. **Todo Miembro deberá**, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, **garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración** entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de: a. La legislación nacional; b. Cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; c. contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o la acción conjunta de estos diversos medios. (énfasis añadido).”

¹¹ “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”.

6.12. Por su parte el numeral 1.1 del artículo 1 del Convenio N° 111 de la OIT, señala:

“Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto **anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación**;

b) **Cualquier otra distinción**, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo” (énfasis añadido).

6.13. En este punto es importante invocar el artículo 55 de la Constitución Política del Perú, que precisa que: “los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional”. Asimismo, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú señala en forma expresa que: “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”. Entonces, por mandato de la Constitución Política, es obligación interpretar los derechos fundamentales de conformidad con los convenios internacionales, entre los que se encuentran los Convenios de la OIT.

6.14. Sobre la discriminación en el ámbito de las relaciones laborales, la Corte IDH ha reafirmado que se encuentra vedado aquel comportamiento que se funde en motivos prohibidos, como la condición económica, la pobreza, entre otras manifestaciones antes citadas. Dichas conductas no se encuentran, pues, acordes con el sistema de protección de los derechos humanos, conforme se desprende de los casos siguientes:

“- Caso Empleados de la fábrica de fuegos en Santo Antonio De Jesús y sus familiares vs. Brasil, el cual se deriva de la explosión de una fábrica de fuegos artificiales, en un municipio de alta concentración de pobreza, en el Estado de Bahía, Brasil y, en la cual la Corte encontró que, como consecuencia de la explosión, fueron violados, entre otros, los derechos al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, igualdad y no discriminación.

“182. (...) la Corte recuerda que, en la actual etapa de evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del jus cogens y permea todo el ordenamiento jurídico. Además, sobre este principio descansa el orden público nacional e internacional. En consecuencia, los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto (...) 188. (...) Sobre el particular, la Corte constata que las presuntas víctimas eran personas que, por cuenta de la discriminación estructural por su condición de pobreza, no podían acceder a otra fuente de ingresos y debían exponerse al aceptar un trabajo en condiciones de vulnerabilidad, que desconocía los mandatos de la Convención Americana y que las expuso a los hechos victimizantes.

- Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil, determinó que “(...) el Estado no consideró la vulnerabilidad de los 85 trabajadores rescatados el 15 de marzo de 2000,



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1227-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

en virtud de la discriminación con base en la posición económica a la que estaban sometidos” (párrafo 341).

- Caso Pavez Pavez vs. Chile, donde la Corte IDH resolvió sobre el accionar de separación del cargo, efectuado en contra de una profesora de religión por su orientación sexual, señalando:

“68. La Corte Interamericana ha reconocido que han sido históricamente víctimas de discriminación estructural, estigmatización, diversas formas de violencia y violaciones a sus derechos fundamentales numerosas personas por su orientación sexual (...)

c) Las alegadas restricciones a los derechos a la libertad personal, a la vida privada, a acceder a la función pública en condiciones de igualdad y al trabajo de Sandra Pavez Pavez.

136. En cuanto a los derechos al acceso en condiciones de igualdad a la función pública y al trabajo, esta Corte constata lo siguiente: a) Sandra Pavez Pavez ejercía un cargo docente en una establecimiento educativo público, y era remunerada con fondos públicos; b) el cargo docente que ocupaba era en calidad de titular; c) luego de la revocación del certificado de idoneidad, se reasignó su puesto de conformidad con lo dispuesto en su contrato laboral y fue nombrada Inspectora General interina; d) se ha visto impedida de dictar clases de religión católica como consecuencia de la revocación del certificado de idoneidad, y e) en el año 2011 fue titularizada en el cargo de Inspectora General.

(...)

140. (...) este Tribunal estima que el referido derecho se vio comprometido en la medida que a través de la reasignación de funciones que sufrió Sandra Pavez Pavez se menoscabó su vocación docente y constituyó una forma de desmejora laboral. El hecho de que su contrato laboral no especificara que ella era profesora de religión católica, que previera la posibilidad de que ella pudiera ser reasignada en sus funciones, y que podría haber seguido dictando clases de otras religiones en caso de contar con certificados de idoneidad de comunidades religiosas correspondientes a esos credos, no cambia esa conclusión **en la medida que las nuevas funciones que le fueron asignadas, lo fueron como consecuencia de un trato diferente que se basó en su orientación sexual y no en causas objetivas de la necesidad del servicio.**

165. De ese modo, aunque siguió realizando actividades relacionadas con la educación, no lo pudo seguir haciendo en la calidad de profesora de religión católica porque fue objeto de un trato discriminatorio, y, en ese sentido, se vio afectado su derecho a la estabilidad laboral y, por ende, el derecho al trabajo” (énfasis añadido).

- 6.15.** De la normativa expuesta se aprecia que la discriminación en el derecho laboral exige la evidencia y determinación de un (a) trabajador (a) o grupo de trabajadores (as) en contra de quienes se genera la acción u omisión desfavorecedora.
- 6.16.** En ese entendido, conforme a lo desarrollado previamente, se advierte que no toda distinción en la remuneración entre el personal de una compañía constituye un acto de discriminación, ya que estos están orientados a situaciones contrarias a la justicia, a la razón o a la naturaleza de las cosas y cuya diferenciación resulta desproporcional, que persigue fines arbitrarios, caprichosos, despóticos, atenten contra la dignidad de la persona y sus derechos fundamentales.

- 6.17.** Por otro lado, este Tribunal mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SUNAFIL/TFL publicada en el Diario Oficial El Peruano en fecha 18 de noviembre de 2021 ha establecido como precedentes de observancia obligatoria, lo siguiente sobre discriminación salarial:

“14. Este Tribunal, habiendo examinado varios casos, tales como las Resoluciones N° 103- 2021, 269-2021, 272-2021 y 337-2021 SUNAFIL/TFL-Primera Sala, considera que, por vía unilateral o por convenio colectivo de trabajo, **pueden establecerse diferencias salariales entre trabajadores pertenecientes a una misma categoría a partir de la antigüedad en el puesto de trabajo, entre otros criterios objetivos, algunos de los cuales son mencionados en el artículo 6 del Reglamento de la Ley N° 30709.** Aunado a ello, cabe señalar que el **reconocimiento de la trayectoria laboral de los trabajadores no constituye un acto de discriminación laboral**, conforme se ha determinado en la Casación Laboral N° 6783-2018-Lima Este, en su fundamento jurídico décimo quinto.

15. **En consecuencia, para la determinación de los supuestos de antigüedad, la Inspección del Trabajo deberá establecer las trayectorias de los trabajadores, cuando sea la base objetiva del trato salarial distinto entre dos personas en situación comparable. Por tanto, los pagos de remuneraciones que establezcan distinciones basadas en la antigüedad, pueden ser objeto de análisis de la Inspección del Trabajo, a fin de determinar si dichas distinciones generan alguna situación de discriminación indirecta, especialmente, en el caso de las mujeres, quienes podrían sufrir un número mayor de interrupciones en su récord laboral para atender responsabilidades familiares. En tales casos, la determinación del comportamiento infractor deberá satisfacer un estándar de motivación, que explique el nexo causal y la culpabilidad del agente que comete el acto.**

16. Adicionalmente, es preciso señalar que no serán compatibles con el estándar exigible de motivación y el respeto del principio de licitud, el hecho que las imputaciones de responsabilidad administrativa laboral se basen en razonamientos presuntivos sobre el acto de discriminación salarial” (énfasis añadido).

- 6.18.** Como puede verse, este precedente estableció que la antigüedad en el puesto puede ser un criterio válido para fijar diferencias salariales, ya que reconocer la trayectoria laboral no constituye discriminación. Asimismo, estableció que la motivación de la existencia o no de un acto discriminatorio debe estar debidamente motivado estableciendo que la inspección debe analizar trayectorias y evitar imputaciones presuntivas entre los comparativos ya que no son válidas las imputaciones sustentadas en meras presunciones de discriminación salarial.

- 6.19.** En esa misma línea jurisprudencial ha sido determinado como precedente administrativo de observancia obligatoria mediante Resolución de Sala Plena N° 014-2023-SUNAFIL/TFL publicada en el Diario Oficial El Peruano en fecha 28 de diciembre de 2023, algunas aristas sustanciales sobre las cuales se determina la gradualidad en todo acto de discriminación, definiendo los presupuestos concretos sobre los cuales resulta aplicable la sobretasa definida en el artículo 48.1-C del RLGIT para las infracciones tipificadas bajo el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT:

“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.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1227-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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

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

6.26 Del marco normativo y doctrinario expuesto, se aprecian 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 48° del RLGIT.**” (énfasis añadido)

6.20. Siendo así, el estándar aplicable para determinar la existencia de discriminación remunerativa exige, como presupuesto previo, la identificación de un término válido de comparación que permita establecer que los trabajadores involucrados se encontraban en una situación objetivamente similar respecto de la condición relevante para la percepción de la remuneración cuestionada. Al respecto, la Corte Suprema, mediante la Casación N° 9173-2016 Lima, ha establecido, en su considerando décimo quinto, que, para sustentar un supuesto de tratamiento discriminatorio basado en la diferencia entre personas, resulta necesario proponer un *tertium comparationis* válido, esto es, un término de comparación suficiente y adecuado que permita constatar que, ante situaciones fácticas sustancialmente iguales, uno de los sujetos ha recibido un trato diferente sin que existan razones objetivas y razonables que lo justifiquen.

6.21. En esa misma línea, el principio de igualdad exige que la comparación se efectúe entre personas que se encuentren en una situación objetivamente similar. Cuando las situaciones comparadas presentan diferencias objetivas relevantes, el ordenamiento jurídico admite que puedan recibir un tratamiento diferenciado. Por el contrario, si se acredita que se encuentran en una situación sustancialmente equivalente, corresponde determinar si la diferencia de trato responde a una justificación objetiva y razonable. En tal sentido, la Resolución de Sala Plena N° 014-2023-SUNAFIL/TFL establece que no todo trato desigual constituye un acto discriminatorio, pues la vulneración del principio de igualdad se configura cuando el trato diferenciado carece de una justificación objetiva y razonable. Por ello, la existencia de una eventual desigualdad debe ser examinada a partir de criterios de razonabilidad y proporcionalidad, considerando las circunstancias objetivas que determinan el tratamiento remunerativo otorgado a los trabajadores comparados.

6.22. En el presente caso, el inspector comisionado ha constatado en el numeral 4.16 del acta de infracción, lo siguiente:



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1227-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

“Respecto a la materia Discriminación en el trabajo submateria En la Remuneración, de las actuaciones inspectivas realizadas se ha verificado que el sujeto inspeccionado ha incurrido en actos de discriminación en el trabajo por motivos de remuneración al no acreditar haber cumplido con otorgar el bono por armonía laboral durante el periodo del 19/07/2018 hasta la actualidad, esto debido a que no se les ha considerado en el otorgamiento del bono por armonía laboral según los mismos criterios de otorgamiento que posee el inspeccionado y que si fue otorgado a las demás trabajadores que realizan actividades relacionadas con el área de operaciones en campo entre ellos los trabajadores Aguilar Morocho, Sernaqué Pulache, Mogollón Alvarado y Castillo Calderón que se encuentran bajo similares condiciones que los denunciantes, afectando a los cinco (05) trabajadores señalados en la tabla 02 de la presente propuesta de acta de infracción, esto debido a que el sujeto inspeccionado no acreditó el cumplimiento de dicha materia durante la diligencia de fecha 28/09/2022 donde se realizó la verificación de la medida inspectiva de requerimiento emitida con fecha 22/09/2022, en la cual luego de la revisión de la casilla electrónica asociada al Sistema Informático de la Inspección Laboral – SIIT de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, se verificó que el sujeto inspeccionado no había entregado documentación alguna que acreditara el cumplimiento de la presente materia requerida. (Ver ítem 40 de expediente digital).

Respecto al no otorgamiento del bono por armonía laboral a los trabajadores recurrentes señalado en la tabla 02 de la presente propuesta de acta de infracción, se tiene que según lo señalado por doña Cilia Benites en calidad de apoderada del sujeto inspeccionado durante la diligencia de 02/09/2022, se debe a que:

“(…) Que, en el caso del trabajador Medina Martínez, este laboró en el área de operaciones Talara es decir en campo bajo un sistema de 4x2 diurno que es el sistema de trabajo que se utiliza para personal de campo hasta el mes de febrero 2016 razón por la cual se le otorgó el bono por armonía laboral en ese tiempo, siendo que a la fecha cuenta con un sistema de trabajo de 5x2 realizando labores administrativas en base Talara por lo que no se le considera a la fecha en el pago del bono por armonía laboral, que, en el caso del trabajador Piscoya Villegas, este laboraba en el área de ASSET Talara es decir en la base Talara bajo un sistema de 6x1, pero luego fue cambiado a un sistema de trabajo de 5x2 continuando en la misma área de trabajo, siendo que se le otorgó el bono por armonía laboral por un periodo del 2013 al 2015 por error administrativo, el cual fue corregido y por ende se le dejó de pagar a la fecha, que, en el caso del trabajador Castillo Aldana Fernando, este laboró en operaciones Talara, es decir en campo bajo un sistema de 6x1 trasladando materiales a campo razón por la cual se le otorgó en el año 2013 el bono por armonía laboral, pero que a la fecha realiza labores en base Talara en el área de recursos humanos como asistente de administración de personal bajo un sistema de trabajo de 5x2 por lo cual a la fecha no se le considera con el pago del bono por armonía laboral y que en el caso de los trabajadores Pecherres Avalo y Coveña Castillo, estos laboraban en el área de ASSET Talara es decir en la base Talara bajo un sistema de 6x1, pero luego fueron cambiados a un sistema de trabajo de 5x2 continuando en la misma área de trabajo, siendo que se les otorgó el bono por armonía laboral por un periodo del 2012 al 2015 por error administrativo, el cual fue corregido y por ende se les dejó de pagar a la fecha. (...)”

De lo antes descrito se tiene que el sujeto inspeccionado basa su motivación para el no otorgamiento del bono por armonía laboral a los trabajadores recurrentes señalados en la en la tabla 02 de la presente propuesta de acta de infracción, debido a que los trabajadores antes señalados realizan a la fecha labores en la base operativa de Talara

sito en Zona Industrial S/N Talara Alta (Camino A Planta De Ventas De Petroperú) Nro.-, distrito de Pariñas, es decir no realizan labores en el área de operaciones en campo (Perforación, workover y pulling), ni realizan labores en actividades vinculadas a las operaciones en campo es decir participar en el mantenimiento de equipos en base operativa de Talara, manifestando que si en alguna oportunidad se les otorgo a dichos trabajadores recurrentes el bono por armonía laboral, este fue debido a que en aquellos periodos otorgados laboraban en el área de operaciones campo o por un error administrativo, el mismo que fue subsanado.

Por otro lado, se ha verificado conforme la revisión de las boletas de pagos de remuneraciones exhibidas por los trabajadores recurrentes y que fueron validadas por doña Cilia Benites en calidad de apoderada del sujeto inspeccionado durante la diligencia de 02/09/2022, que el sujeto inspeccionado otorgó en su momento lo siguiente:

Tabla 04: Bono por armonía laboral otorgado a los trabajadores recurrentes

N°	Apellidos y nombres	Cargo	Periodo reconocidos y cancelados							
			Jul 2012	Ene 2013	Jul 2013	Ene 2014	Jul 2014	Ene 2015	Jul 2015	Ene 2016
01	Castillo Aldana Fernando	Asistente de administración de personal	-	-	S/ 1,078.00	-	-	-	-	-
02	Coveña Castillo José Nicolas	Encargado de almacén	S/ 882.00	S/ 1,008.00	S/ 959.00	S/ 1,071.00	S/ 1,200.00	S/ 1,080.00	S/ 1,064.00	-
03	Medina Martínez Jorge Luis	Asistente de servicios operacionales	-	-	S/ 889.00	S/ 854.00	S/ 856.00	S/ 968.00	S/ 896.00	S/ 968.00
04	Pacherres Avalo Guillermo	Operario de almacén	-	S/ 1,064.00	S/ 1,043.00	S/ 1,036.00	S/ 992.00	S/ 1,192.00	S/ 968.00	-
05	Piscoya Villegas Augusto	Asistente de Assets	-	S/ 868.00	S/ 1,001.00	S/ 1,078.00	S/ 896.00	S/ 1,232.00	S/ 1,064.00	-

Al respecto, se ha podido verificar, que si bien es cierto el sujeto inspeccionado ha establecido de manera unilateral y a título de liberalidad el otorgamiento de un beneficio económico denominado “bono por armonía laboral” a un determinado grupo de trabajadores dentro de su organización, para lo cual ha definido condiciones para su otorgamiento tales como realizar labores de manera efectiva en las actividades del área de operaciones campo o en actividades relacionadas actividades vinculadas a las operaciones en campo es decir en el mantenimiento de equipos en base Talara, las mismas que se encuentran recogidas en el documento interno denominado: “Comunicación interna: PTX – HROIT/111-2022” de fecha 02/09/2022, también lo es que se ha verificado que dichas condiciones antes señaladas no se han establecido o definido de manera clara y precisa con el fin de evitar que dichos requisitos establecidos contengan algún patrón de discriminación en materia remunerativa, esto conforme lo verificado durante la visita inspectiva de fecha 13/09/2022, donde en base al principio de primacía de la realidad se ha constatado que los trabajadores recurrentes señalados en la tabla 02 de la presente propuesta de acta de infracción realizan actividades que se encuentran relacionadas al área operativa de campo y mantenimiento de equipos en base Talara durante las operaciones de perforación, workover y pulling, dado que si bien es cierto sus actividades o funciones realizadas se realizan en base Talara, dichas actividades forman parte de la cadena operativa de la misma y no se tratarían de actividades meramente administrativas o documentarias. Aunado, a que **según lo constatado en la visita inspectiva de fecha 13/09/2022 se verificó la presencia de los trabajadores Aguilar Morocho, Sernaque Pulache, Mogollón Alvarado y Castillo Calderón, quienes realizaban labores de apoyo netamente administrativas en las áreas de salud, relaciones industriales, HSE, de lo cual según lo manifestado por doña Cilia Benites en calidad de apoderada del sujeto inspeccionado, se encontraban laborando en dichas labores administrativas: “(...) por motivos de restricciones**



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1227-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

medicas los trabajadores antes señalados realizan a la fecha labores de apoyo administrativo en la base de Talara, siendo que con anterioridad a ello han realizado labores de campo, pero por la restricción de salud ya no asisten a realizar labor de campo (...)", pero de los cuales según lo verificado en la relación de trabajadores a quienes se les otorga el bono por armonía laboral desde el periodo de julio 2018 hasta julio 2022, se constató que se les había realizado el pago por el concepto de bono por armonía laboral durante el periodo enero 2018 hasta junio 2022, lo cual ha evidenciado que el otorgamiento del bono por armonía laboral se otorga no necesariamente por el cumplimiento de los criterios establecidos como la asistencia efectiva a labores en el área de operaciones en campo ni realizan labores en actividades vinculadas a las operaciones en campo es decir en el mantenimiento de equipos en base Talara o por la consecuencia de un error administrativo, sino por la decisión unilateral del sujeto inspeccionado, razón por la cual se ha verificado que no existen elementos suficientes para el no otorgamiento del bono por armonía laboral a los trabajadores recurrentes señalados en la tabla 02 de la presente propuesta de acta de infracción, toda vez que se ha constatado que dichos trabajadores antes mencionados si realizan actividades laborales relacionadas al área de operaciones de campo en la base de Talara. Asimismo, si bien es cierto dicho monto económico por armonía laboral es un concepto otorgado a título de liberalidad por el sujeto inspeccionado, se debe tener en cuenta que dicho monto económico posee todas las características de un concepto remunerativo dada su libre disponibilidad, encontrarse supeditado a la asistencia efectiva de labores y otorgarse de manera consecutiva desde el año 2010 aproximadamente, conforme lo señalado por doña Cilia Benites en calidad de apoderada del sujeto inspeccionado durante la diligencia del 02/09/2022.

(...)

En tal sentido, se infiere que el establecimiento de las condiciones de otorgamiento del bono por armonía laboral no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, como por ejemplo otorgar un beneficio económico distinto que a otros por igual trabajo o por trabajos que tienen igual valor –Bono por armonía laboral-, lo cual se ha verificado en la presente orden. En efecto se prohíbe y queda vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana." (énfasis añadido)

- 6.23.** Corresponde precisar, en primer término, que sí se encuentra acreditada la existencia de una diferencia remunerativa, en tanto se ha constatado que los cinco trabajadores involucrados dejaron de percibir el denominado "bono por armonía laboral", mientras que otros trabajadores de la inspeccionada continuaron percibiéndolo durante el período materia de imputación. Sin embargo, la sola constatación de esta diferencia remunerativa no permite concluir que se haya configurado un acto de discriminación sancionable conforme al numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT, pues resulta necesario determinar previamente si los trabajadores sometidos a comparación se encontraban en situaciones objetivamente comparables.
- 6.24.** En efecto, conforme al precedente de observancia obligatoria desarrollado en la Resolución de Sala Plena N° 014-2023-SUNAFIL/TFL, no toda diferencia de trato en materia remunerativa constituye discriminación. Para determinar la existencia de un trato discriminatorio resulta necesario realizar una comparación entre personas que se

encuentren en situaciones objetivamente similares; de modo que, acreditada la homología, corresponde establecer si la diferencia de trato responde a criterios objetivos y razonables o, por el contrario, carece de justificación suficiente. Asimismo, cuando se pretende aplicar la consecuencia agravada prevista en el numeral 48.1-C del artículo 48 del RLGIT, debe acreditarse adicionalmente que la diferencia de trato se encuentra vinculada con alguno de los motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico.

- 6.25.** Bajo dicho marco, esta Sala advierte que la autoridad sancionadora identificó nominalmente un grupo de trabajadores comparadores: Aguilar Morocho, Sernaqué Pulache, Mogollón Alvarado y Castillo Calderón; señalando que estos percibían el bono por armonía laboral pese a realizar labores de carácter administrativo. Sin embargo, dicha constatación no resulta suficiente para establecer que estos trabajadores y los cinco trabajadores afectados se encontraban en situaciones objetivamente equivalentes durante el período comprendido entre el 19 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2022.
- 6.26.** Ello es así porque, conforme a las propias actuaciones inspectivas y lo manifestado por la apoderada de la impugnante, los trabajadores utilizados como referentes de comparación habían realizado previamente labores en campo y, posteriormente, pasaron a desarrollar funciones administrativas por restricciones médicas. Esta circunstancia resulta relevante para el juicio de comparabilidad, pues podría constituir una condición objetiva distinta respecto de aquellos trabajadores que no se encontraban en una situación equivalente. Por tanto, no bastaba con constatar que, al momento de la actuación inspectiva, los referidos trabajadores desempeñaban funciones administrativas y continuaban percibiendo el beneficio, sino que correspondía determinar, de manera individualizada, cuándo dejaron de realizar labores de campo, cuál fue la naturaleza y duración de las restricciones médicas, qué relación guardaba dicha circunstancia con la conservación del bono y si existía una regla o práctica empresarial que justificara mantener el beneficio en tales supuestos.
- 6.27.** En consecuencia, la autoridad sancionadora no podía considerar acreditada la homología únicamente a partir de la constatación de que determinados trabajadores administrativos percibían el bono. Era necesario reconstruir su situación durante el período imputado y establecer si la circunstancia que habría permitido a dichos trabajadores conservar el beneficio —esto es, su previa realización de labores de campo y el posterior cambio a funciones administrativas como consecuencia de restricciones médicas— constituía una condición objetivamente diferenciadora frente a los cinco trabajadores afectados.
- 6.28.** De otro lado, tampoco se advierte que la autoridad sancionadora haya determinado de manera suficiente cuál era el criterio real de acceso al bono por armonía laboral durante el período 2018-2022. Sobre este particular, la inspeccionada presentó la comunicación interna denominada “PTX-HROIT/111-2022”, de fecha 02 de septiembre de 2022, en la cual se establecieron determinados lineamientos para el otorgamiento del beneficio, vinculados, entre otros aspectos, con el trabajo permanente en campo, el acondicionamiento de equipos en la base antes de su traslado a campo, el desplazamiento temporal de personal administrativo a campo para funciones de supervisión y el pago por días efectivos de trabajo en campo o mantenimiento de equipos destinados a dichas labores.
- 6.29.** Sin embargo, la propia autoridad inspectiva reconoció que dicho documento fue emitido el 02 de septiembre de 2022, esto es, con posterioridad a buena parte del período objeto de imputación y después de que se hubieran producido los pagos que dieron origen al beneficio. Por ello, dicho documento no podía ser considerado, sin un análisis adicional,



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1227-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

como la única fuente para determinar retrospectivamente cuáles eran las condiciones que regulaban el acceso al bono durante todo el período comprendido entre julio de 2018 y junio de 2022.

- 6.30.** En ese sentido, correspondía a la administración reconstruir el criterio efectivamente utilizado por la inspeccionada durante el período materia de imputación, a partir de la valoración conjunta de la práctica empresarial, los documentos existentes durante dicho período, los registros de pago, las funciones efectivamente desarrolladas por los trabajadores, sus perfiles de puesto, los desplazamientos a campo, las condiciones de trabajo y cualquier otro elemento que permitiera establecer cuál era la condición objetiva que determinaba el acceso al beneficio. No resultaba suficiente, por tanto, trasladar automáticamente al período imputado los criterios contenidos en una comunicación interna emitida en septiembre de 2022.
- 6.31.** Esta cuestión resultaba especialmente relevante debido a que se encontraba acreditado que los cinco trabajadores afectados habían percibido anteriormente el bono por armonía laboral, aunque en períodos distintos. Así, las propias actuaciones inspectivas registran pagos efectuados entre 2012 y enero de 2016, circunstancia que exigía determinar si las condiciones bajo las cuales aquellos trabajadores percibieron el beneficio continuaban presentándose durante el período 2018-2022 o si, por el contrario, se había producido una modificación objetiva en sus funciones o condiciones de trabajo que explicara el cese del pago.
- 6.32.** De igual manera, correspondía analizar individualmente si, durante el período imputado, cada uno de los cinco trabajadores cumplía efectivamente el criterio que determinaba el acceso al bono. En particular, no resultaba suficiente concluir que sus funciones se encontraban relacionadas con el área de operaciones en campo, sino que debía determinarse si tales funciones satisfacían la condición objetiva que, conforme a la práctica empresarial efectivamente acreditada, daba lugar al pago del beneficio.
- 6.33.** Este análisis era particularmente necesario porque la propia inspeccionada había proporcionado explicaciones diferenciadas respecto de los cinco trabajadores. Así, respecto de Medina Martínez, señaló que había realizado labores de campo hasta febrero de 2016 y que posteriormente pasó a desarrollar labores administrativas en la base; respecto de Piscoya Villegas, indicó que había percibido el bono entre 2013 y 2015 por un supuesto error administrativo; respecto de Castillo Aldana, sostuvo que anteriormente realizaba labores en campo y que posteriormente pasó a desempeñarse en el área de recursos humanos, aunque efectuaba visitas ocasionales al área de operaciones; y, respecto de Coveña Castillo y Pacherrres Ávalos, señaló que habían pasado de un sistema de trabajo 6x1 a uno 5x2, manteniéndose en la base de Talara. Para mejor entendimiento, se ha elaborado la siguiente tabla con los hechos constatados en la inspección:

Trabajador	Trabajo vinculado al campo	Cuando inicio labores administrativas	Fuente/observación
Medina Martínez	Laboró en Operaciones Talara, en campo, bajo sistema 4x2 diurno.	Desde febrero de 2016, según la empresa; pasó a sistema 5x2 y labores administrativas en Base Talara	La empresa manifestó que el trabajo de campo fue hasta febrero de 2016. Luego realizó labores administrativas.
Piscoya Villegas	Laboraba en ASSET Talara, Base Talara, bajo sistema 6x1. La empresa no señala expresamente una fecha en que haya dejado el campo, sino que indica que luego cambió a 5x2.	No se precisa fecha exacta. La empresa señala que posteriormente pasó a 5x2, continuando en la misma área.	El cambio de 6x1 a 5x2 es el hecho que la empresa utiliza para justificar que el bono 2013–2015 habría sido un error.
Castillo Aldana	Laboró en Operaciones Talara, en campo, bajo sistema 6x1, trasladando materiales a campo.	La empresa señala que posteriormente pasó a Base Talara, RR. HH., como asistente de administración de personal, bajo 5x2. No precisa la fecha del cambio.	El inspector constató además que al 13/09/2022 realizaba visitas ocasionales al área de operaciones campo para trasladar personal que debía cubrir turnos.
Pacherres Avalo	Laboraba en ASSET Talara, Base Talara, bajo sistema 6x1	No se precisa fecha exacta; posteriormente pasó a 5x2, permaneciendo en la misma área.	La empresa sostiene que recibió bono 2012–2015 por supuesto error administrativo.
Coveña Castillo	Laboraba en ASSET Talara, Base Talara, bajo sistema 6x1.	No se precisa fecha exacta; posteriormente pasó a 5x2, permaneciendo en la misma área	La empresa atribuye el pago 2012–2015 a un supuesto error administrativo.

6.34. Por consiguiente, para determinar la existencia de un trato remunerativo discriminatorio resultaba indispensable establecer previamente que los cinco trabajadores afectados y los cuatro trabajadores utilizados como comparadores se encontraban, durante el período 2018-2022, en una situación objetiva sustancialmente equivalente respecto de la condición que determinaba el acceso al bono. Solo a partir de dicha constatación podía determinarse si la diferencia remunerativa respondía a un trato diferenciado y, de ser el caso, si este carecía de una justificación objetiva y razonable. No obstante, la Resolución de Sub Intendencia no contiene un análisis suficiente que permita establecer dicha comparabilidad objetiva.

6.35. A ello se añade que, aun en el supuesto de que se hubiera acreditado la existencia de situaciones objetivamente comparables, correspondía determinar si la diferencia remunerativa constatada contaba con una justificación objetiva y razonable. Esto es, debía explicarse por qué la circunstancia que permitió a los trabajadores comparadores conservar el beneficio —su antecedente de trabajo en campo y posterior reasignación a funciones administrativas por restricciones médicas— no constituía una razón objetiva



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1227-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

para diferenciar su tratamiento remunerativo respecto de los cinco trabajadores afectados.

- 6.36.** En otras palabras, la autoridad sancionadora debía establecer si el mantenimiento del bono a favor de trabajadores que, habiendo realizado previamente labores de campo, fueron reasignados a funciones administrativas por razones médicas respondía a una política, práctica o criterio empresarial objetivamente identificable y legítimo, y, de ser así, si dicho criterio resultaba igualmente aplicable o no a los cinco trabajadores afectados. Solo después de efectuar dicha evaluación podía determinarse si la exclusión de estos últimos constituía una diferencia de trato carente de justificación objetiva y razonable.
- 6.37.** En este punto, debe resaltarse que la afirmación según la cual el bono constituía una decisión unilateral de la empresa o que sus criterios no se encontraban formalmente incorporados en la estructura remunerativa no permite concluir la existencia de discriminación. La unilateralidad del origen del beneficio no elimina la necesidad de determinar las condiciones objetivas bajo las cuales este fue otorgado ni permite presumir, sin mayor análisis, que toda diferencia posterior en su percepción carecía de justificación.
- 6.38.** Por tanto, esta Sala advierte que la autoridad sancionadora partió de una diferencia remunerativa efectivamente constatada, pero no desarrolló suficientemente las premisas intermedias necesarias para transformarla en una infracción por discriminación remunerativa. En particular, no determinó adecuadamente cuál era el criterio real de acceso al bono durante el período 2018-2022; si los cinco trabajadores afectados cumplían dicho criterio; si los cuatro trabajadores utilizados como comparadores se encontraban objetivamente en una situación equivalente durante el período imputado; si las circunstancias particulares que permitieron a estos últimos conservar el beneficio constituían una diferenciación objetiva; y de existir homología, si la diferencia de trato carecía de justificación objetiva y razonable.
- 6.39.** Ahora bien, corresponde efectuar una precisión adicional respecto de la consecuencia jurídica aplicada por la autoridad administrativa. Conforme al criterio establecido como precedente de observancia obligatoria en la Resolución de Sala Plena N° 014-2023-SUNAFIL/TFL, la existencia de una diferencia remunerativa injustificada entre trabajadores objetivamente comparables puede configurar una infracción tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT. Sin embargo, ello no determina automáticamente la aplicación del incremento previsto en el numeral 48.1-C del artículo 48 del RLGIT.
- 6.40.** En efecto, para la aplicación de dicha consecuencia agravada es necesario que la Administración acredite que el trato diferenciado se encuentra sustentado en un motivo prohibido de discriminación. Por ello, resultaba indispensable que la autoridad identificara y acreditara cuál habría sido el motivo prohibido que hubiera determinado

que los cinco trabajadores fueran excluidos del pago del bono, diferenciándolos de los trabajadores utilizados como comparadores.

- 6.41.** En el presente caso, no se advierte que la autoridad sancionadora haya identificado de manera concreta dicho motivo prohibido. La referencia a una actuación empresarial unilateral o a una supuesta decisión discrecional en el otorgamiento del bono puede resultar relevante para evaluar la existencia de una diferencia de trato injustificada, pero no equivale a la acreditación de un motivo prohibido de discriminación.
- 6.42.** En consecuencia, aun cuando se hubiera logrado establecer que los cinco trabajadores afectados y los comparadores se encontraban en situaciones objetivamente equivalentes y que la diferencia remunerativa carecía de justificación objetiva y razonable, ello permitiría, en principio, analizar la configuración de un supuesto de igualdad remunerativa injustificadamente afectada, conforme al desarrollo efectuado por el Tribunal en la Resolución de Sala Plena N° 014-2023-SUNAFIL/TFL; pero no permitiría aplicar la consecuencia agravada del numeral 48.1-C del artículo 48 del RLGIT mientras no se hubiera acreditado adicionalmente la existencia de un motivo prohibido.
- 6.43.** En tal sentido, la deficiencia advertida no se limita a la ausencia de identificación de un motivo prohibido, sino que se presenta en un momento anterior del razonamiento: la autoridad tampoco culminó de establecer la propia relación de comparabilidad y la ausencia de una justificación objetiva para la diferencia remunerativa. Por ello, no se cuenta con una cadena argumentativa suficiente que permita sostener válidamente la subsunción de los hechos en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT ni, con mayor razón, la aplicación de la consecuencia agravada prevista en el numeral 48.1-C del artículo 48 del RLGIT.
- 6.44.** En consecuencia, la motivación de la Resolución de Sub Intendencia no permite conocer, con el grado de certeza exigible en un procedimiento administrativo sancionador, por qué la diferencia remunerativa constatada constituye una discriminación, cuáles son los elementos objetivos que sustentan la homología entre los trabajadores comparados, por qué las circunstancias particulares de los trabajadores comparadores no justificaban objetivamente la diferencia de trato y cuál habría sido el motivo prohibido que sustentaría la aplicación de la consecuencia agravada.
- 6.45.** Esta insuficiencia resulta sustancial, pues la motivación no puede limitarse a constatar que unos trabajadores recibieron el bono y otros no. Debe explicar por qué, a partir de las circunstancias concretas acreditadas en el expediente, unos y otros se encontraban en una situación objetivamente comparable, por qué la diferencia remunerativa carecía de una justificación objetiva y razonable, y adicionalmente, cuál fue el motivo prohibido que determinó dicha diferencia, cuando se pretende aplicar el agravante del numeral 48.1-C del artículo 48 del RLGIT.
- 6.46.** Es imperativo recalcar que las autoridades del sistema responsables de la tramitación del procedimiento administrativo sancionador deben garantizar que la motivación comprenda todas las alegaciones de los administrados, analizando sus fundamentos de hecho y de derecho; así como sustentando adecuadamente la aplicación, interpretación o integración normativa que corresponda a la absolución de cada una de las alegaciones planteadas, conforme a los precedentes o jurisprudencia constitucionalmente establecidos.
- 6.47.** Respecto de la forma específica del vicio del acto administrativo identificado, debe precisarse que el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia no solo ha



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1227-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

identificado sino ratificado el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones, por ejemplo, en la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 00728-2008-PHC/TC, precisa:

“7. El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso. Sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales.

Así, en el Exp. N.º 3943-2006-PA/TC (...) ha precisado que el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente. Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico.
- b) Falta de motivación interna del razonamiento. La falta de motivación interna del razonamiento [defectos internos de la motivación] se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión (...)
- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas. El control de la motivación también puede autorizar la actuación del juez constitucional cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica. Esto ocurre por lo general en los casos difíciles, como los identifica Dworkin, es decir, en aquellos casos donde suele presentarse problemas de pruebas o de interpretación de disposiciones normativas. (...)
- d) La motivación insuficiente. Se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. (...).
- e) La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la debida motivación de las resoluciones obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). (...)
- f) Motivaciones cualificadas. - Conforme lo ha destacado este Tribunal, resulta indispensable una especial justificación para el caso de decisiones de rechazo de la demanda, o cuando, como producto de la decisión jurisdiccional, se afectan derechos fundamentales como el de la libertad. (...).”

6.48. En consecuencia, esta Sala advierte que la Resolución de Sub Intendencia N° 1074-2023-SUNAFIL/IRE-PIU/SISA contiene una exposición de hechos y fundamentos jurídicos; sin embargo, presenta una motivación insuficiente y una deficiente justificación externa de las premisas que sustentan la imputación. En particular, la autoridad no justificó

suficientemente cuál era el criterio real de acceso al bono por armonía laboral durante el período materia de imputación, si los cinco trabajadores afectados se encontraban objetivamente comprendidos en dicho criterio, ni si los trabajadores utilizados como comparadores se encontraban en una situación objetivamente equivalente, considerando las circunstancias particulares que determinaron el mantenimiento del beneficio a su favor. Por consiguiente, la sola constatación de una diferencia remunerativa no permitía concluir, sin un desarrollo adicional, que se configuraba un trato discriminatorio subsumible en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT. Tal insuficiencia afecta la debida motivación del acto sancionador, al no encontrarse debidamente construida la relación entre las premisas fácticas acreditadas y la consecuencia jurídica impuesta.

- 6.49.** Cabe precisar que, realizado el análisis de conservación del acto conforme al artículo 14 del TUO de la LPAG, se advierte que el vicio identificado resulta trascendente y no puede ser objeto de conservación, pues no se limita a una deficiencia formal o no trascendente, sino que incide en la justificación externa de las premisas fácticas y jurídicas que sustentan la decisión sancionadora. Por ello, conforme al numeral 2 del artículo 10° del TUO de la LPAG, el acto deviene en nulo.

Artículo 10.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

(...)

2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14 (énfasis añadido).

- 6.50.** Por tanto, no resulta posible conservar el vicio advertido en la Resolución de Sub Intendencia N° 1074-2023-SUNAFIL/IRE-PIU/SISA, toda vez que presenta un defecto sustancial de motivación y de subsunción jurídica respecto de la infracción tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT, al no haber desarrollado las premisas necesarias para establecer, de manera objetiva, la existencia de una conducta de discriminación remunerativa, ni el presupuesto adicional requerido para la aplicación del numeral 48.1-C del artículo 48 del RLGIT. En ese sentido, la resolución presenta una deficiencia de motivación externa respecto de aspectos relevantes y determinantes para la resolución de la controversia, lo que configura el supuesto de nulidad previsto en el numeral 2 del artículo 10 del TUO de la LPAG. En consecuencia, corresponde declarar la nulidad de dicho extremo de la resolución, a fin de que la autoridad competente emita un nuevo pronunciamiento efectuando el análisis correspondiente y observando los criterios desarrollados precedentemente.
- 6.51.** Finalmente, cabe señalar que, al haberse declarado la nulidad de la Resolución de Sub Intendencia emitida por la autoridad sancionadora en este extremo, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución, resulta inoficioso emitir pronunciamiento sobre los demás argumentos formulados en el recurso de revisión respecto de dicha infracción, toda vez que la autoridad competente deberá emitir un nuevo pronunciamiento observando los criterios desarrollados precedentemente.

Sobre la medida inspectiva de requerimiento

- 6.52.** 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



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1227-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 refiere los numerales 13.3 y 13.4 del artículo 13 del mismo reglamento.

6.53. Al respecto, el artículo 14 de la LGIT, establece lo siguiente:

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

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

6.55. 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).

6.56. 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 la identificada dentro del marco de la ejecución a la labor inspectiva en materias sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo.

6.57. Así las cosas, corresponde indicar que la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una disposición ordenada por el servidor -inspector de trabajo- que puede tener como objeto el revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador (medida de requerimiento en modalidad de subsanación de una infracción determinada por la inspección del trabajo), existiendo otra variante por la que los

inspectores conminan al sujeto inspeccionado a adecuar su comportamiento a lo prescrito en las normas de trabajo (medida de requerimiento en modalidad de rectificación de una infracción determinada por la inspección del trabajo).

6.58. Por ello, la inspeccionada tiene la carga de dar cumplimiento a lo ordenado por la autoridad inspectiva, caso contrario, su incumplimiento constituye infracción a la labor inspectiva, sancionable con multa, según lo dispuesto por el artículo 36 de la LGIT y el artículo 46 numeral 46.7 del RLGIT.

6.59. 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:

“(…) 6.9 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).

6.60. Ahora bien, de autos se observa que la medida inspectiva de requerimiento de fecha 22 de setiembre de 2022, ordenó a la inspeccionada que cumpla en un plazo máximo de tres (03) días hábiles, con la adopción de las medidas requeridas, bajo apercibimiento de multa en caso de incumplimiento, ordenando cumplir con las siguientes acciones:

- 1) Acreditar el CESE DE LOS ACTOS DISCRIMINATORIOS en el ámbito remunerativo referido al otorgamiento del bono por armonía laboral entre los trabajadores que realizan actividades relacionadas con el área de operaciones en campo entre ellos los trabajadores recurrentes y los trabajadores del sujeto inspeccionado entre ellos los trabajadores Aguilar Morocho, Sernaque Pulache, Mogollón Alvarado y Castillo Calderón, a favor de los 05 (cinco) trabajadores recurrentes señalados en la tabla 01 del hecho verificado 11 de la presente medida inspectiva de requerimiento, para lo cual deberá acreditar mediante documento escrito la comunicación sobre el otorgamiento de dicho beneficio económico a los trabajadores denunciados antes señalados con su respectivo cargo de entrega.
- 2) Acreditar el PAGO ÍNTEGRO Y OPORTUNO DEL BONO POR ARMONIA LABORAL desde 19/07/2018 hasta el 30/06/2022 considerando los días efectivamente laborados, a favor de los 05 (cinco) trabajadores recurrentes señalados en la tabla 01 del hecho verificado 11 de la presente medida inspectiva de requerimiento, para lo cual deberá exhibir la constancia de transferencia bancaria que acredite el pago del íntegro del bono por armonía laboral incluyendo intereses legales respectiva a nombre de los trabajadores recurrentes además de las boletas de pagos de remuneración de dichos trabajadores correspondiente a los meses de julio 2018 hasta junio 2022 según corresponda el pago.

6.61. Conforme consta de los hechos constatados del acta de infracción, la impugnante no acreditó el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento adoptada con fecha



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1227-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

22 de setiembre de 2022. Por tanto, conforme a lo constatado por el inspector comisionado, se configuró la infracción al numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

- 6.62. En este punto corresponde invocar el precedente administrativo aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 009-2023-SUNAFIL/TFL, publicado el 11 de junio de 2023 en el diario oficial El Peruano, referida a los elementos de la medida de requerimiento se dispuso:

“6.26 La medida inspectiva de requerimiento, al ser una “orden dispuesta por la inspección de trabajo para el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo”, **debe contener un mandato claro** y su entendimiento **debe regirse por la razonabilidad, el deber de colaboración y la buena fe procedimental**. En ese sentido, la medida de requerimiento debe cumplir con expresar el ámbito subjetivo y objetivo, siendo estos extremos suficientes para producir el resultado esperado por la medida: la rectificación de una situación antijurídica.

a) Ámbito subjetivo: En primer lugar, debe individualizar a los trabajadores afectados por el incumplimiento reprochado al sujeto inspeccionado;
b) Ámbito objetivo: En segundo lugar, a) **debe identificar la afectación resultante de un comportamiento imputable al empleador** —como ocurre en el caso de autos, al describirse el número de horas en sobretiempo laboradas, así como su incumplimiento en el pago— y, b) **establecer cómo es que debe cumplirse dicha medida**, es decir, qué acciones debe ejecutar el inspeccionado a fin de revertir la conducta reprochada. En ese sentido, el ámbito objetivo de la medida de requerimiento no se agota con la mención de la normativa legal vigente afectada o inobservada por el sujeto inspeccionado, sino que incluye el mandato de su cumplimiento, en la forma y modo esperado. (...)” (énfasis añadido).

- 6.63. De la revisión de la medida inspectiva de requerimiento se advierte que el inspector comisionado no ha realizado una correcta aplicación de los artículos 14 de la LGIT y numeral 17.2 de artículo 17 de RLGIT. La exigibilidad de la medida inspectiva de requerimiento no puede analizarse de manera completamente desvinculada del incumplimiento sociolaboral que le sirve de presupuesto. Así, cuando el requerimiento ordena al sujeto inspeccionado efectuar el pago de un determinado concepto laboral, corresponde que el inspector haya establecido previamente, con el grado de suficiencia exigible en materia sancionadora, la existencia de la obligación cuyo cumplimiento se pretende obtener mediante dicha medida.

- 6.64. En el presente caso, como se ha desarrollado en los fundamentos precedentes, la determinación de la infracción tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT presenta un defecto sustancial de motivación, debido a que la autoridad sancionadora no estableció de manera suficiente las premisas necesarias para determinar la existencia de un trato remunerativo injustificadamente diferenciado respecto de los cinco trabajadores involucrados. En particular, no delimitó adecuadamente el criterio objetivo que determinaba el acceso al bono por armonía laboral, ni estableció de manera suficiente la situación objetiva de los trabajadores afectados y de los trabajadores

utilizados como referentes de comparación, a efectos de determinar la existencia de situaciones objetivamente equivalentes y, a partir de ello, de un trato remunerativo diferenciado carente de justificación objetiva y razonable.

- 6.65.** En ese sentido, la conclusión relativa a que los cinco trabajadores tenían derecho al pago del bono durante el período imputado no podía derivarse únicamente de la constatación de que otros trabajadores percibían dicho concepto, ni de la circunstancia de que los trabajadores afectados lo hubieran percibido en períodos anteriores. Como se ha señalado, era necesario establecer previamente cuál era la condición objetiva que determinaba el acceso al beneficio y verificar si esta se encontraba presente, de manera comparable, respecto de los trabajadores involucrados durante el período objeto de imputación.
- 6.66.** Esta deficiencia adquiere especial relevancia respecto de la medida inspectiva de requerimiento, puesto que la obligación de acreditar el pago íntegro y oportuno del bono por armonía laboral fue establecida precisamente sobre la premisa de que los cinco trabajadores tenían derecho a percibir dicho concepto y que la falta de pago constituía un incumplimiento de la normativa sociolaboral. Por tanto, si dicha premisa no fue establecida válidamente por el inspector en la medida inspectiva de requerimiento, tampoco resulta suficiente la sola constatación de que la impugnante no presentó documentos que acreditaran el pago para concluir, automáticamente, que incurrió en la infracción prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.
- 6.67.** En efecto, la respuesta presentada por la impugnante el 27 de septiembre de 2022 —en la que sostuvo que los trabajadores no tenían derecho al bono por no cumplir las condiciones respectivas— no constituye el incumplimiento de una medida inspectiva válida. Para que dicha conducta pueda ser sancionada al amparo del numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, era necesario que la orden impartida por la autoridad inspectiva se encontrara sustentada en la previa y suficiente determinación del incumplimiento sociolaboral que se pretendía revertir.
- 6.68.** Por consiguiente, en el presente caso, al encontrarse viciada la determinación de la infracción sociolaboral que constituyó el presupuesto material del requerimiento —esto es, la supuesta obligación de pagar el bono por armonía laboral a los cinco trabajadores y cesar el supuesto trato discriminatorio—, el defecto no puede ser considerado ajeno a la infracción imputada por el incumplimiento de la medida inspectiva. La exigencia de pago no constituía una obligación autónoma previamente determinada, sino una consecuencia directa de la conclusión inspectiva respecto de la existencia de aquella obligación remunerativa.
- 6.69.** En consecuencia, no corresponde mantener de manera autónoma la sanción impuesta por el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, pues ello supondría reconocer como jurídicamente exigible una medida cuyo presupuesto material —la existencia suficientemente acreditada de la obligación sociolaboral cuyo cumplimiento fue requerido— no fue establecido con la debida motivación. La constatación de que la impugnante no presentó la documentación requerida el 28 de septiembre de 2022 no permite subsanar dicha deficiencia, dado que la infracción a la labor inspectiva presupone la existencia de un requerimiento válido, concreto y sustentado en un incumplimiento previamente determinado.
- 6.70.** Por tanto, al encontrarse la infracción prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT vinculada causalmente con el pago de remuneraciones y el cese de actos discriminatorios, corresponde dejar sin efecto la sanción impuesta en este extremo, en tanto la medida inspectiva de requerimiento cuya inobservancia se sancionó tuvo como



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1227-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

objeto exigir el cumplimiento de una obligación laboral cuya existencia no fue determinada válidamente por la inspección de trabajo.

- 6.71.** Siendo así, del análisis efectuado por esta Sala, se advierte que la medida de requerimiento emitida por el inspector comisionado no resulta conforme al principio de razonabilidad, el deber de colaboración y la buena fe procedimental, evidenciando la transgresión a lo dispuesto por el artículo 14 de la LGIT y el numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT sobre el carácter de rectificación de una situación antijurídica de la medida inspectiva de requerimiento. Por tanto, corresponde dejar sin efecto la sanción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

De la potestad del Tribunal para declarar la nulidad parcial de los actos emitidos por las autoridades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo

- 6.72.** El artículo 15 de la Ley N° 29981 señala que el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. En ese sentido, el artículo 14 del 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”. Precisa, además, que 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”.
- 6.73.** En el caso concreto, se han identificado vicios en el trámite del procedimiento administrativo sancionador que acarrearán la nulidad de al menos un acto administrativo expedido por una autoridad del Sistema de Inspección del Trabajo.
- 6.74.** En tal sentido, considerando que la Resolución de Sub Intendencia N° 1074-2023-SUNAFIL/IRE-PIU/SISA fue emitida con vulneración del derecho al debido procedimiento administrativo, en su manifestación del deber de debida motivación, de conformidad con el numeral 12.1 del artículo 12¹² y el numeral 13.2 del artículo 13¹³ del TUO de la LPAG, corresponde declarar su nulidad parcial en el extremo referido a la infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT.

¹² “TUO de la LPAG

Artículo 12.- Efectos de la declaración de nulidad

12.1 La declaración de nulidad tendrá efecto declarativo y retroactivo a la fecha del acto, salvo derechos adquiridos de buena fe por terceros, en cuyo caso operará a futuro.”

¹³ “TUO de la LPAG

Artículo 13.- Alcances de la nulidad

13.2 La nulidad parcial del acto administrativo no alcanza a las otras partes del acto que resulten independientes de la parte nula, salvo que sea su consecuencia, ni impide la producción de efectos para los cuales, no obstante el acto pueda ser idóneo, salvo disposición legal en contrario.”

- 6.75.** Cabe señalar que, la figura de la nulidad parcial permite anular una parte del acto y dejar intacta la otra, separando según la independencia que las mismas puedan brindar respecto de la otra parte. De igual manera permite reconocer otros efectos distintos al acto nulo.¹⁴
- 6.76.** Conforme a lo anterior, se deberá retrotraer el procedimiento administrativo sancionador al momento en el cual se produjo el vicio inicial; esto es, al momento de emisión de la Resolución de Sub Intendencia respectiva, a efectos que dicha instancia emita una nueva decisión en el extremo de la infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT.
- 6.77.** De otro lado, corresponde remitir los actuados del presente procedimiento sancionador a la Intendencia Regional de Piura y a la Gerencia General de la SUNAFIL, a efectos que -de ser el caso- procedan conforme a sus competencias, en el marco del ejercicio de la potestad disciplinaria de la Administración regulada en el Sistema Administrativo de Gestión de los Recursos Humanos y conforme al Título V del TUO de la LPAG.

Sobre la solicitud de informe oral

- 6.78.** 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.
- 6.79.** 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”.

- 6.80.** 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”.

- 6.81.** Por consiguiente, esta Sala considera que cuenta con elementos suficientes para resolver el caso, pudiendo prescindir del informe oral solicitado.

¹⁴ Morón Urbina, J (2019). Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444. Lima: Gaceta Jurídica S.A., Décimo Cuarta Edición, Tomo I, p. 269.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1227-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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° 006-2026-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

SE RESUELVE:

PRIMERO. – Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por **PETREX S.A.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 100-2024-SUNAFIL/IRE-PIU, notificada el 06 de mayo de 2024, emitida por la Intendencia Regional de Piura, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 003-2023-SUNAFIL/IRE-PIU, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. – Declarar la **NULIDAD PARCIAL** de la Resolución de Sub Intendencia N° 1074-2023-SUNAFIL/IRE-PIU/SISA, notificada el 02 de noviembre de 2023, y la de los sucesivos actos y actuaciones emitidas en el procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 003-2023-SUNAFIL/IRE-PIU, en el extremo referente a la infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT.

TERCERO. – **RETROTRAER** el procedimiento administrativo sancionador al momento en el que se produjo el vicio, esto es, a la emisión de la Resolución de Sub Intendencia N° 1074-2023-SUNAFIL/IRE-PIU/SISA, notificada el 02 de noviembre de 2023, a fin de que la instancia competente emita un nuevo pronunciamiento, en el extremo referente a la infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT, considerando los alcances señalados en la presente resolución.

CUARTO. – **DEJAR SIN EFECTO** la sanción impuesta mediante Resolución de Sub Intendencia N° 1074-2023-SUNAFIL/IRE-PIU/SISA, notificada el 02 de noviembre de 2023, confirmada a través de la Resolución de Intendencia N° 100-2024-SUNAFIL/IRE-PIU, en el extremo referente a la infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

QUINTO. – Declarar agotada la vía administrativa, respecto a la infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, debido a que el Tribunal de Fiscalización Laboral constituye última instancia administrativa en las materias de su competencia.

SEXTO. – Remitir los actuados a la Intendencia Regional de Piura, y a la Gerencia General de la SUNAFIL, a fin de que, de considerarlo conveniente, procedan conforme a sus atribuciones y de acuerdo con lo señalado en el considerando 6.77 de la presente resolución.

SÉPTIMO. – Notificar la presente resolución a **PETREX S.A.**, y a la Intendencia Regional de Piura, para sus efectos y fines pertinentes.

OCTAVO. – Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil).

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Presidenta

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Vocal Titular

JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO

Vocal Alterna

Vocal ponente: JESSICA PIZARRO

20260930JSCM – HR: 122551-2022