



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA Nº 933-2021-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 3144-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE3
SUJETO RESPONSABLE : LECHE GLORIA SOCIEDAD ANONIMA - GLORIA S.A.

Lima, 11 de junio de 2021

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **LECHE GLORIA SOCIEDAD ANONIMA - GLORIA S.A.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 124-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE3 de fecha 08 de febrero de 2021 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador y, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección N° 12709-2018-SUNAFIL/ILM, se iniciaron las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas sociolaborales, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 4213-2018-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de dos (01) infracciones en materia de relaciones laborales y una (01) infracción a la labor inspectiva.

1.2. De la fase instructora

De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final N° 578-2019-SUNAFIL/ILM/AI1 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, impuso multa a la inspeccionada por la suma de **S/ 373,500.00 (Trescientos Setenta y Tres Mil Quinientos y 00/100 Soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por realizar actos que impiden la libre afiliación y promueven la desafiliación a la organización sindical, afectando el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, infracción tipificada en el numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT.



- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 13 de noviembre de 2018, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 22 de febrero de 2021, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando lo siguiente:

- i) La resolución apelada es nula en tanto vulnera su derecho a la garantía constitucional de la seguridad jurídica y la predictibilidad de las decisiones judiciales, que se materializa en la necesidad de contar con criterios uniformes, al haber desestimado sus argumentos planteados en el escrito de descargos, relativos a la jurisprudencia existente respecto a la posibilidad de otorgar beneficios similares a los contenidos en un convenio colectivo a favor de los trabajadores no afiliados, aduciendo que no son vinculantes o que los hechos que la fundamentan no guardan relación directa con el presente caso, colocándonos en un estado de indefensión y vulnerando el debido procedimiento, pues no siempre debe seguirse únicamente las sentencias declaradas como precedentes, peor aún, si tales casaciones si guardan estricta relación con las infracciones imputadas, entendiéndose de la jurisprudencia presentada que el otorgamiento de beneficios similares a trabajadores no sindicalizados no constituye una vulneración de la libertad sindical sino todo lo contrario la cautela (la negativa), resultando ilógico pretender desconocer la relevancia de dichos pronunciamientos cuando ya existe un criterio unificado en la Corte Suprema, debiendo aclararse que por tratarse de una vía administrativa no se deben dejar de aplicar los criterios judiciales ya que estos son transversales a todo el ordenamiento.
- ii) Si los beneficios fueron otorgados de forma unilateral por parte de la inspeccionada, no debe soslayarse el acuerdo de la segunda cláusula del convenio colectivo de fecha 08 de mayo del 2018, suscrito con el Sindicato Único de Trabajadores de Gloria (en adelante, STUG), donde de forma expresa se deja a criterio del empleador la aplicación de la extensión del convenio colectivo firmado el 05 de mayo del 2018 y de la adenda firmada el 07 de mayo del 2018, para los trabajadores no sindicalizados, incluso en lo relativo a cuando es su fecha de aplicación o vigencia. Igualmente, el sindicato deja a criterio de la inspeccionada la extensión de la bonificación por cierre de pliego, con la condición de que se abone por única vez como gratificación extraordinaria, autorizando así el Sindicato a la inspeccionada a que efectúe la extensión del convenio según su criterio, encontrándose facultada a otorgar una gratificación extraordinaria a los trabajadores no afiliados.
- iii) La resolución apelada en su considerando 46, incurre en un error al sostener que no ha operado el plazo de caducidad previsto en el artículo 259 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo 004-2019-JUS, toda vez que conforme se ha señalado, el día 30 de octubre del 2019 fue notificada el Acta de Infracción, fecha en la que se inició el procedimiento administrativo sancionador, sin embargo, la presente resolución fue notificada el día 08 de febrero de 2021, esto es transcurrido en exceso los 09 meses



establecidos en la norma, correspondiendo que se declare la caducidad de la facultad sancionadora de SUNAFIL.

- iv) La Autoridad Administrativa se equivoca al determinar que no existen vicios de nulidad en el procedimiento administrativo sancionador, toda vez que:
- a. No es razonable que el Acta de Infracción haya sido notificada luego de haber transcurrido un año desde la última diligencia inspectiva, no pudiéndose admitir que el plazo de caducidad recién se compute desde la fecha de notificación de la imputación de cargos ya que esta interpretación serviría para convalidar situaciones arbitrarias como la presente, más aún, si el inciso a. del artículo 45 de la LGIT dispone que se inicia de oficio el procedimiento sancionador en virtud del acta de infracción, por ende el plazo de caducidad debe computarse desde la fecha de emisión del acta, no requiriéndose la notificación hacia el administrado, toda vez que se trata de un plazo de caducidad que repercute exclusivamente en la facultad sancionadora de la Administración. Adicionalmente, no se ha señalado el motivo por el cual el acta de infracción fue notificada luego de tanto tiempo, resultando inverosímil que haya sido expedida el día 20 de noviembre del 2018, atentando contra el principio constitucional de interdicción de la arbitrariedad que lesiona nuestro derecho al debido procedimiento.
 - b. No se han señalado los motivos por los cuales, el acta de infracción fue expedida el mismo día en que se realizó la última actuación inspectiva, por lo que se deduce en nuestros descargos, que la SUNAFIL había decidido el resultado del procedimiento inspectivo en forma previa a la fecha de realización de la última actuación o el acta había sido emitida con posterioridad a la realización de la última actuación inspectiva, siendo pre dateada al indicarse como fecha de realización el día 20 de noviembre de 2018. Descargo que fue desestimado por la primera instancia al calificarse de ilógico e irresponsable, confirmando con ello, que se ha producido un acto ajeno a la realidad respaldado por una Autoridad, lo cual podría constituir un delito penal, atentando contra mi principio constitucional de interdicción de la arbitrariedad que lesiona nuestro derecho al debido procedimiento, entendiéndose como arbitrario todo aquello carente de vínculo natural con la realidad.
- v) La inspeccionada no ha incurrido en actos de discriminación por razón sindical, ya que la decisión se sujetó al criterio dispuesto por la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 20956 -2017 LIMA, mediante el cual se desprende que sería erróneo afirmar que el otorgamiento de una gratificación extraordinaria a favor de los trabajadores no sindicalizados a SINATOG constituya una discriminación salarial. Esta lógica permitiría que se vulnere la libertad sindical negativa del personal no afiliado, por sólo el hecho de no pertenecer a alguna organización sindical, no otorgar los mencionados conceptos implicaría obligar a los no afiliados a afiliarse, anulando su derecho a no ser parte de una organización sindical. Debiéndose advertir que no existe discriminación por razón sindical puesto que los trabajadores afiliados a SINATOG percibieron efectivamente el monto de 950 soles a partir del bono de cierre de pliego al igual que los trabajadores afiliados al STUG, mientras que los no sindicalizados también



percibieron esta suma por medio de la gratificación extraordinaria proporcionada por la inspeccionada, contribuyendo así a alcanzar la igualdad material de la percepción de remuneraciones a todos nuestros trabajadores, lo cual no puede calificarse como un acto discriminatorio. La autoridad administrativa señala que la única forma para la para que no haya una discriminación sería que los trabajadores afiliados al SINATOG obtengan un doble beneficio es decir un enriquecimiento indebido que no tiene asidero jurídico, siendo contradictorio dicho criterio afectándose su derecho a la libertad sindical negativa. Más aún, si el propio STUG acordó con la inspeccionada que quedaba bajo nuestra exclusiva discreción disponer de la extensión del convenio colectivo celebrado, incluyendo la bonificación por cierre de pliego, siempre que esta última se conceda como una gratificación extraordinaria.

- vi) No es cierto que la inspeccionada ha incurrido en actos que afecten la libertad sindical, al contrario, la medida pretendía que exista un adecuado ambiente de trabajo y en virtud de la cual procuramos el respeto y vigencia del principio de igualdad en las relaciones de trabajo que mantenemos con el personal. Es en atención a dicho principio que a fin de generar un equilibrio entre los ingresos del personal no sindicalizado respecto del personal afiliado a alguna de las organizaciones sindicales es que la inspeccionada decidió otorgar la gratificación extraordinaria de los trabajadores no sindicalizados, la cual resultó ser equivalente la bonificación por cierre de convenio colectivo celebrado con el STUG, resultando evidente que la actuar de la inspeccionada no puede ser considerado como un acto anti sindical, toda vez que se procuró no perjudicar salarialmente aquel que ejerciendo su derecho de libertad sindical negativa decidió no afiliarse a un sindicato.
- vii) La entrega de la gratificación extraordinaria no fomenta la desafiliación a una organización sindical, pues el derecho de libertad sindical tiene dos facetas, la positiva y la negativa, la positiva está relacionada al derecho que tienen los trabajadores de una empresa afiliarse a una organización sindical, mientras que la negativa está relacionada con el derecho que tienen los trabajadores decidir no afiliarse, resultando evidente que no tuvo injerencia alguna en el derecho de la libertad sindical en la faceta negativa de nuestros trabajadores, pues son libres de elegir no afiliarse a las organizaciones sindicales. En ese sentido, dichos trabajadores no sindicalizados han ejercido su derecho a la no afiliación, debiendo resaltar que ambos grupos de trabajadores se encuentran respaldados constitucionalmente en sus actuaciones siempre que su decisión sea tomada de manera libre y voluntaria. Por lo que, no puede ser considerado como un acto antisindical que la empresa otorgue a su personal no sindicalizado los beneficios pactados con nuestro sindicato, siendo que de ninguna manera este acto busca desalentar la afiliación de los trabajadores a organizaciones sindicales. Al contrario, conforme hemos señalado la entrega de la gratificación extraordinaria se debió la prevalencia del derecho de igualdad de nuestros trabajadores.
- viii) La Autoridad Administrativa pretende sancionar a la inspeccionada por una amenaza y no por hechos que se han producido, pudiéndose concluir de lo expuesto que se pretende sancionar a la inspeccionada por una presunta amenaza contra el derecho de libertad sindical, sin que la conducta haya producido algún efecto negativo al no



existir desafiliaciones al SINATOG, siendo una conducta potencialmente perjudicial y la realizada por la SUNAFIL, al imponernos una multa administrativa como medida preventiva, resultando arbitrario y errado, ya que el artículo 1° de la LGIT, define a las infracciones administrativas como los incumplimientos de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, más no en una supuesta amenaza, no siendo posible que se pretenda sancionar a la inspeccionada sin que se haya existido una materialización o afectación concreta. Así, si la inspeccionada no ha incurrido en ningún acto que promueva la desafiliación de trabajadores del SINATOG, en alguna de las organizaciones sindicales existentes, la autoridad administrativa al sancionarnos infringe el principio de legalidad y tipicidad que debe observar todo procedimiento administrativo sancionador.

- ix) La resolución de Superintendencia vulnera el principio de no bis in ídem, ya que nos sanciona dos veces por el incumplimiento en materia de relaciones laborales, al pretender sancionarnos por el incumplimiento con la medida de la Medida inspectiva de requerimiento de fecha 12 de noviembre del 2018, sin considerar que la inspeccionada expuso sus argumentos y motivos por los cuáles no había incurrido en un acto de discriminación, así, sí durante el procedimiento administrativo la inspeccionada ha expresado su disconformidad y oposición respecto a la posición adoptada en la medida de requerimiento, nos encontramos en todo el derecho de cuestionarlo, ejerciendo nuestro derecho de defensa, no intentando con ello impedir que la autoridad administrativa ejerza sus facultades, más aún, si estamos en una controversia que no es resuelta por última instancia administrativa, pese a ello, se nos multa, incurriendo en doble sanción por un mismo hecho una conducta infractora que habría cometido, ya que el hecho generador de ambas infracciones es el haber realizado actos que impiden la libre afiliación y promueven la desafiliación a la organización sindical. En el caso que nos ocupa, la autoridad instructora sugiere que se nos imponga dos sanciones administrativas por el mismo hecho al pagar el monto de la gratificación extraordinaria de los trabajadores afiliados al SINATOG, incurriendo en una flagrante violación al principio no bis in ídem y en consecuencia nuestro derecho constitucional al debido procedimiento administrativo.
- x) Es falso que el inspector auxiliar haya actuado dentro de sus facultades, ya que ha efectuado la totalidad de las actuaciones de investigación hasta la emisión del acta de infracción sin tener competencia, sin embargo, la Autoridad Administrativa ha determinado que el inspector auxiliar actuó dentro de sus facultades, en tanto, la Directiva N° 001-2016-INII señala que los supervisores deben haber participado por lo menos hacer una actuación de investigación, no obstante, de acuerdo al artículo 6 de la LGIT, el inspector auxiliar no contaba con la competencia para verificar de forma individual el cumplimiento de las obligaciones laborales del sujeto inspeccionado, advirtiéndose así, que el inspector auxiliar no podía realizar ninguna comparecencia sólo, pues carecía de competencia, siendo que inspector auxiliar sólo podría participar en las actuaciones de inspección si contaba con una resolución de Superintendencia que faculta su participación lo cual no ha sucedido en este procedimiento. Pese a ello, se advierte de los actuados que en algunas actuaciones inspectivas sólo participaría el inspector auxiliar, Juan Eusebio Aguilar Aguirre, sin la presencia del supervisor inspector, Humberto Panta Anco, ello reconocido en el Informe Final de Instrucción,



en el que se menciona que ambos inspectores participaron de manera conjunta solamente en las inspecciones de fecha 19 y 22 de octubre y el 13 de noviembre de 2018. Por lo expuesto, existe una extralimitación de las funciones del inspector auxiliar correspondiendo que se declare fundado el presente recurso.

III. CONSIDERANDO

De la Caducidad del Procedimiento Administrativo Sancionador:

- 3.1. En atención a lo argumentado en el numeral iii) del punto II de la presente resolución, debemos señalar que el artículo 259 numeral 1 del del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO LPAG**), establece que: *“El plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciados de oficio es de nueve (9) meses contados desde la fecha de notificación de la imputación de cargos. Este plazo puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (3) meses, debiendo el órgano competente emitir una resolución debidamente sustentada, justificando la ampliación del plazo, previo a su vencimiento. La caducidad no aplica al procedimiento recursivo”* (negrita agregada), en concordancia con, el D.S. N° 016-2017-TR, que modifica, entre otros, el artículo 53° del RLGIT, establece el trámite del procedimiento administrativo sancionador, en cuyo numeral 53.4.2, se indica lo siguiente: *“El plazo máximo para resolver el procedimiento sancionador es de nueve (9) meses calendarios contados desde la fecha de la notificación de la imputación de cargos. Este plazo puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (3) meses calendario, debiendo el órgano competente emitir una resolución debidamente sustentada, justificando la ampliación del plazo, previo a su vencimiento”* (negrita agregada).
- 3.2. En esa línea, de acuerdo con la Cédula de Notificación N° 76403-2019 obrante a fojas 19 del expediente sancionador, se verifica que la Imputación de Cargos y Acta de Infracción materia de autos, fueron notificados el día 30 de octubre de 2019, por lo que, es a partir de ésta fecha que corre el plazo para contar los nueve (9) meses y su respectiva ampliación por 3 meses, la misma que fue debidamente sustentada mediante la resolución s/n emitida con fecha 23 de setiembre de 2020 y notificada a la inspeccionada con fecha 28 de setiembre de 2020, conforme obra fojas 90 y 91 del expediente sancionador, a cuyo vencimiento opera la caducidad del procedimiento sancionador.
- 3.3. Dicho lo anterior, es importante tener en cuenta que, a través del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendario, y se dispone el aislamiento social obligatorio (cuarentena), así como medidas para el ejercicio del derecho a la libertad de tránsito por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del brote del COVID-19; habiéndose prorrogado dicho plazo mediante los Decretos Supremos N°s 051, 064, 075, 083 y 094-2020-PCM, hasta el 30 de junio de 2020.
- 3.4. En ese contexto, con fecha 15 de marzo de 2020 se emitió el Decreto de Urgencia N° 026-2020, que se establecen diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, disponiéndose, en el numeral 4 de su Segunda Disposición Complementaria Final, la suspensión por treinta (30) días contados a partir del día siguiente de la publicación de la citada norma, del cómputo de los plazos vinculados a las actuaciones de los órganos rectores de la Administración Financiera del Sector Público, y de los entes rectores de los sistemas funcionales,



incluyendo aquellos plazos que se encuentren en trámite a la entrada en vigencia de la norma; asimismo, se dispone que mediante resolución de cada órgano rector, se puede prorrogar el plazo antes mencionado, así como dictar normas complementarias en el ámbito de su respectiva rectoría, para la mejor implementación del referido numeral. (el subrayado es nuestro)

- 3.5. De igual manera, con fecha 20 de marzo de 2020, el Decreto de Urgencia N° 029-2020, se emitió dictando medidas complementarias destinadas al financiamiento de la Micro y Pequeña Empresa y otras medidas para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana, debiéndose resaltar la suspensión del cómputo de plazos de los procedimientos administrativos, conforme lo siguiente: “Artículo 28. Suspensión de plazos en procedimientos en el sector público Declárese la suspensión por treinta (30) días hábiles contados a partir del día siguiente de publicado el presente Decreto de Urgencia, del cómputo de los plazos de inicio y de tramitación de los procedimientos administrativos y procedimientos de cualquier índole, incluso los regulados por leyes y disposiciones especiales, que se encuentren sujetos a plazo, que se tramiten en entidades del Sector Público, y que no estén comprendidos en los alcances de la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020; incluyendo los que encuentran en trámite a la entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia.” (el subrayado es nuestro)
- 3.6. Posteriormente, mediante el Decreto Supremo N° 076-2020-PCM y el Decreto de Urgencia N° 053-2020, se prorrogó la suspensión del cómputo de plazos prevista en el Decreto de Urgencia N° 026-2020 (15 días hábiles a partir del 29 de abril de 2020) y el Decreto de Urgencia N° 029-2020 (15 días hábiles contados a partir del 7 de mayo de 2020), respectivamente. Tales prórrogas, finalmente, son unificadas con el Decreto Supremo N° 087-2020-PCM, hasta el 10 de junio de 2020.
- 3.7. En ese sentido, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, SUNAFIL), en observancia de dicha normatividad, emite la Resolución de Superintendencia N° 074-2020-SUNAFIL, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 24 de marzo de 2020, donde se dispone la suspensión de plazos del Sistema de Inspección del Trabajo y de los procedimientos administrativos de la SUNAFIL, prorrogándose dicha suspensión mediante las Resoluciones de Superintendencia N°s 80 y 83-2020-SUNAFIL. Así, en la misma línea y teniendo en cuenta la facultad delegada en el titular de la entidad, según el numeral 4 de la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020, la SUNAFIL emite la Resolución de Superintendencia N° 87-2020-SUNAFIL de fecha 15 de junio de 2020, mediante la cual se resuelve prorrogar la suspensión del cómputo de los plazos dispuesta en el primer párrafo del artículo 1 de la Resolución de Superintendencia N° 074-2020-SUNAFIL, por doce (12) días hábiles, a partir del 11 de junio de 2020, de las actuaciones inspectivas y de los procedimientos administrativos sancionadores del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT), a cargo de las instancias correspondientes de las Intendencias Regionales de la SUNAFIL, quedando dichos plazos de suspensión establecidos conforme lo siguiente:

RESOLUCIÓN DE SUNAFIL	PERIODO DE LA SUSPENSIÓN DEL CÓMPUTO DE PLAZOS
R.S. 074-2020-SUNAFIL	Del 16.03.2020 al 06.05.2020
R.S. 080-2020-SUNAFIL	Del 07.05.2020 al 27.05.2020
R.S. 083-2020-SUNAFIL	Del 28.05.2020 al 10.06.2020
R.S. 087-2020-SUNAFIL	Del 11.06.2020 al 26.06.2020



- 3.8. Estando en ese el contexto normativo, tenemos que para efectos de contabilizar el plazo de caducidad del procedimiento administrado sancionador, debemos incluir el periodo de la suspensión de cómputo de plazo establecido desde el 16 de marzo de 2020 al 26 de junio de 2020, por lo que, al haberse emitido la Resolución de Sub Intendencia N° 124-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE3 el día 08 de febrero de 2021, y habiendo sido notificada con fecha 10 de febrero de 2021, conforme se observa de la cedula de notificación electrónica que obra a fojas 108 del expediente sancionador, este Despacho ha podido corroborar que la autoridad de primera instancia cumplió con resolver el presente procedimiento sancionador antes del vencimiento del plazo antes del plazo de 9 meses más los 3 meses de ampliación sustentados en el proveído s/n de fecha 23 de setiembre de 2020, notificado el 28 de setiembre de 2020; por lo que, no corresponde que se declare la caducidad del mismo, desestimándose así lo alegado en este extremo de la apelación.

De los otros argumentos del recurso de apelación:

- 3.9. Respecto al numeral i) del punto II de la presente resolución, es pertinente indicar que, si bien es cierto que al emitir un pronunciamiento la Autoridad correspondiente debe tener en cuenta ciertos precedentes a fin de extraer fundamentos jurídicos de un caso decidido y de aplicarlos a un caso idéntico o similar que surja posteriormente, también lo es que, el precedente es aquella regla jurídica expuesta en un caso particular y concreto que se decide establecer como regla general, siendo su uso obligatorio cuando es un precedente vinculante; y, que, por ende, deviene en un parámetro normativo para la resolución de futuros procesos de naturaleza homóloga. No obstante, resulta indispensable poner a consideración que, lo que realmente vincula no es la decisión específica para el caso concreto, sino el criterio que sirvió de base para tomar la decisión. Por eso, se hace referencia a la existencia de casos semejantes o iguales, implicando ello, que la Autoridad que decide se encuentra en la obligación de verificar la existencia de hechos o circunstancias iguales o similares, a fin de aplicar correcta y debidamente la parte resolutive o el fallo que constituye el precedente. En ese sentido, el inferior jerárquico no vulnera la seguridad jurídica al afirmar que no corresponde la aplicación de la jurisprudencia que la inspeccionada presenta, ya que al margen de verificarse que no contiene precedentes de observancia, versa a su vez, sobre casos que contienen una particularidad distinta, y no son de igual condición al que nos avoca, careciendo de sustento lo alegado por la inspeccionada en ese sentido.
- 3.10. En referencia a lo aducido en el numeral iv) del punto II de la presente resolución, cabe mencionar que efectivamente el literal a) del artículo 45 de LGIT, señala que el procedimiento sancionador se inicia sólo de oficio, a mérito del Acta de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral y/o a la labor inspectiva, en concordancia con su literal b), cuyo tenor indica que dispuesto el inicio del procedimiento sancionador, se notificará al sujeto responsable el Acta de infracción, en la que conste los hechos que se le imputan a título de cargo, la calificación de las infracciones que tales hechos puedan constituir y la expresión de las sanciones que se les pudiera imponer. Todo ello, en correlación con el numeral 17.2 del RLGIT que señala que transcurrido el plazo otorgado para que el sujeto inspeccionado subsane las infracciones sin que éste las haya subsanado, se extiende el acta de infracción correspondiente, dando fin a la etapa de fiscalización.
- 3.11. Estando claro en este punto, que el Acta de Infracción cierra la etapa de investigación preliminar, y es en merito a ella, que la Autoridad Instructora decide o no el inicio del



procedimiento administrativo sancionador (por ello es considerado de oficio), por lo que una vez decidido su inicio, se da inicio el procedimiento administrativo sancionador, notificando la Imputación de Cargos y el Acta de infracción, a fin de que el administrado haga uso de su derecho de la defensa y esta no se vulnere, todo ello en respeto al debido procedimiento, debiéndose contar el plazo de caducidad desde la fecha de notificación del inicio, debido a que la caducidad es una institución jurídica que de producirse inhabilita legalmente a la autoridad administrativa para proseguir con el procedimiento administrativo sancionador iniciado, determinando el tiempo máximo dentro del cual se debe instruir y resolver -que incluye notificar- un procedimiento sancionador, no siendo un causal de nulidad y mucho menos eximente de la infracción detectada el hecho que se haya iniciado con posterioridad, sobre todo si se verifica que dichas infracciones no se encuentran prescritas, salvaguardándose así el derecho a los trabajadores afectados.

- 3.12.** En esta línea, respecto a las dos hipótesis elaboradas por el sujeto inspeccionado, sobre la coincidencia de la fecha de expedición del Acta de Infracción con la fecha de realización de la última actuación inspectiva. Es preciso aclarar que, se observa que dichos supuestos solo constituyen una mera declaración de parte, al no ser apoyados con pruebas fehacientes que sustenten lo declarado por la inspeccionada, debiendo este Despacho desestimarlos al no tener ningún fundamento o asidero legal. Aunado a ello, esta Instancia Administrativa coincide con lo resuelto en el considerando 48 de la resolución apelada, dado que efectivamente, si a la fecha de la última actuación inspectiva, una vez verificado el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, los inspectores comisionados consideraban que contaban con todos los elementos necesarios para emitir su pronunciamiento, ya que tenían certeza de que la inspeccionada había incurrido en incumplimientos a la normativa sociolaboral, no existía impedimento alguno en la Ley que imposibilite la emisión del Acta de Infracción, ni que su fecha sea la misma de la última actuación inspectiva, no siendo excluyente una de la otra. Por lo que, al no advertirse que se haya configurado ninguna de las causales de nulidad previstas en el artículo 10 del TUO LPAG, que determine la invalidez del presente procedimiento, deviene en infundada la nulidad planteada por la inspeccionada.
- 3.13.** En relación con los numerales ii), v), vi), vii) y viii) del punto II de la presente resolución, es importante precisar que, en nuestro ordenamiento constitucional la igualdad y la no discriminación se encuentran reconocidas en virtud de lo establecido en el artículo 2 inciso 2 de la Carta Política de 1993. En tal sentido, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. Dicha prohibición se extiende también a las relaciones laborales por mandato del artículo 26 inciso 1 de la Constitución Política del Perú, que reconoce el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.
- 3.14.** Aun cuando no se ha establecido expresamente en la Carta Política de 1993 que la afiliación a un sindicato sea un motivo de discriminación vedado en el ordenamiento, es preciso tener presente que la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la misma establece 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. En atención a dicha disposición, es preciso referirse a lo establecido en el artículo 1 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98) de la Organización Internacional del Trabajo, que dispone que los trabajadores deben gozar de adecuada



protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

- 3.15.** A su vez, en la sentencia de fecha 24 de octubre de 2011 recaída en el Expediente N° 02974-2010-PA/TC, el Tribunal Constitucional ha definido la relación existente entre el mandato de igualdad y la proscripción de la discriminación, señalando lo siguiente:

“6. La aplicación, pues, del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual, por ello no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables.

7. Estas precisiones deben complementarse con el adecuado discernimiento entre dos categorías jurídico-constitucionales, a saber, diferenciación y discriminación. En principio, debe precisarse que la diferenciación esta constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a una diferenciación cuando el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables. Por el contrario, cuando esa desigualdad de trato no sea razonable ni proporcional, se está frente a una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable.”

- 3.16.** Asimismo, en la sentencia de fecha 02 de noviembre de 2011 recaída en el Expediente N° 02476-2010-AA/TC, el máximo intérprete de la Constitución ha establecido, específicamente, sobre el otorgamiento de beneficios económicos por parte de un empleador, que hace diferenciación basado en la afiliación o no a un sindicato, es un acto discriminatorio que se encuentra prohibido por las siguientes consideraciones:

“11. De lo expuesto anteriormente se desprende que otorgar incentivos económicos solamente a los trabajadores no afiliados a una organización sindical, es un acto vulneratorio del derecho a la libertad sindical, en el sentido que impide o restringe de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción del sindicato, pues ello no solo promueve la desafiliación de los trabajadores, tal como ha ocurrido en el presente caso, sino que evidentemente constituye un acto de discriminación sindical.

(...)

12. Este Tribunal considera que no se encuentra una justificación razonable para otorgar beneficios económicos a los trabajadores no sindicalizados y excluir a los sindicalizados, toda vez que al ser trabajadores de una misma empresa, merecen un trato igual, bajo las mismas condiciones, por lo que claramente se demuestra una afectación al derecho de igualdad y a una discriminación en orden al carácter sindical de los trabajadores que integran el sindicato recurrente, al no otorgárseles las mismas condiciones.”

- 3.17.** Estando a lo antes expuesto, debemos tener presente que conforme consta de las constancias de actuaciones inspectivas de investigación que obran a fojas 61, 76 y 193 del expediente inspectivo, de los escritos presentados por la inspeccionada, tales como



“Argumentos a ser expuestos por Gloria S.A. a SUNAFIL”¹, “Absolvemos medida de requerimiento”², escritos de descargos³, escrito de descargos al Informe Final de Instrucción⁴ y el presente recurso de apelación⁵, la inspeccionada reconoce expresamente que otorgó una gratificación extraordinaria⁶ por la suma de S/ 950.00 a favor de sus trabajadores NO sindicalizados, beneficio que fue reflejado en las boletas del mes mayo de 2018⁷, y que se corrobora no otorgo a ninguno los trabajadores Sindicalizados, a pesar de verificarse la igualdad material de los puestos (ocupaciones o cargos) de todos los trabajadores dependientes y de la categoría del trabajo realizado, todo ello corroborado por los Inspectores Comisionados conforme se observa en el numeral IV. 14 de los hechos constatados del Acta de Infracción N° 4213-2018-SUNAFIL/ILM.

- 3.18.** Al respecto, cabe mencionar, que conforme a los artículos 16 y 47 de la LGIT, los hechos constatados por los Inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos y merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados, y siendo que en el presente caso, según lo verificado de la mencionada Acta de Infracción, el inspeccionado manifiesta que existió una condición para que se otorgue la gratificación extraordinaria a los trabajadores NO Sindicalizados de la inspeccionada y este era: 1) El No estar afiliados a algún Sindicato de la inspeccionada, se puede observar claramente que el motivo sindical es lo que genera el trato diferenciado en el presente caso, toda vez, que el otorgamiento de dicha gratificación extraordinaria por parte de la inspeccionada, fue realizado bajo una única condición que origino abiertamente dos grupos o categorías: quienes están sindicalizados y no percibieron la gratificación extraordinaria de 950 soles, y quienes NO están sindicalizados y sí percibieron la gratificación extraordinaria de 950 soles.
- 3.19.** En tal sentido, el principio de igualdad y no discriminación tutela a la categoría que recibe el tratamiento no favorable y sobre la cual recae el criterio prohibido de diferenciación, es decir, a los trabajadores sindicalizados, y no sobre el grupo de no afiliados a la organización sindical, a los que se le ha favorecido con dicha gratificación extraordinaria, no correspondiendo bajo este escenario que se deba aclarar si existe o no un ejercicio del derecho a la libertad sindical negativa, porque ese no es el tema que se aborda o se ha puesto en discusión por los Inspectores a cargo de la investigación ni por el inferior en grado; Por ello, lo resuelto por la autoridad de primera instancia sobre este punto es correcto toda vez que toma como sujetos tutelados a los trabajadores sindicalizados por ser ellos quienes pertenecen a la categoría prohibida de discriminar y en la que existe un trato no favorable por su empleador, al no otorgársele la gratificación extraordinaria de 950.00 soles, y si únicamente a los trabajadores no sindicalizados.
- 3.20.** Asimismo, lo relevante para resolver este caso no parte por las elecciones de los trabajadores en afiliarse o no a un sindicato, pues cada una de dichas opciones se ejerce libre y voluntariamente, sino en las distinciones realizadas por el empleador basadas en la afiliación o no a un sindicato que no sean objetivas y razonables toda vez que la decisión de formar parte de una organización sindical le otorga al trabajador sindicalizado un estatus

¹ Ver fojas 62 a 66 del expediente inspectivo.

² Ver fojas 162 a 174 del expediente inspectivo.

³ Ver fojas 27 a 43 del expediente sancionador.

⁴ Ver fojas 68 a 89 del expediente sancionador.

⁵ Ver fojas 109 a 123 del expediente sancionador.

⁶ Llamada también de manera indistinta por la propia inspeccionada como “bonificación extraordinaria”.

⁷ Conforme se indica en el numeral IV. 14 de los hechos verificados del Acta de Infracción Materia de Autos.



jurídico distinto al del trabajador no sindicalizado, en vista que, que aquel se encuentra obligado a (i) pagar una cuota calculada sobre su remuneración a efectos de garantizar el patrimonio del sindicato y (ii) cumplir con las obligaciones que establecen los estatutos sindicales; cargas que no afronta el trabajador no sindicalizado; de igual manera, frente al empleador los trabajadores sindicalizados entablan una relación que se caracteriza por su naturaleza conflictiva, lo cual hace necesario que la legislación implemente mecanismos de protección frente al poder del empleador para reducir los riesgos del conflicto, riesgos por los que tampoco atraviesan los trabajadores que han decidido voluntariamente no afiliarse a una organización sindical.

- 3.21.** De igual manera, en relación a lo sostenido por la inspeccionada pretendía que exista un adecuado ambiente de trabajo y en virtud de la cual procuramos el respeto y vigencia del Principio de Igualdad en las relaciones de trabajo que mantenemos con el personal, debemos indicar que al no observarse ninguna prueba que sustente lo afirmado por la inspeccionada durante la investigación inspectiva ni en el presente procedimiento sancionador, lo dicho solo constituye una declaración de parte del administrado, prevaleciendo sobre ello los hechos verificados en el Acta de Infracción por los Inspectores comisionados, quienes han podido corroborar conforme a lo expuesto en los párrafos precedentes que si existió un acto de discriminación.
- 3.22.** Aunado a ello, respecto a lo aducido sobre de la extensión del convenio colectivo firmado con STUG el 05 de mayo del 2018 y de la adenda firmada el 07 de mayo del 2018, cabe señalar, que este pacto fue realizado con posterioridad a la firma del Acta de Acuerdo Extra proceso de fecha 27 de abril de 2018 suscrito con SINATOG, siendo evidente que lo pactado con STUG fue a sabiendas que iba en contra de lo ya acordado con SINATOG, no pudiéndose dejar sin efecto, compartiendo este Despacho con lo señalado por los inspectores comisionados, en el sentido de que este beneficio no se extendió, pues hubiera sido un expreso incumplimiento del convenio pactado con SINATOG. Además, el que se haya pagado en el mismo mes y por el mismo monto no equipara a la gratificación extraordinaria con la bonificación por cierre de pliego, pues son denominaciones diferentes y sobre todo de diferente naturaleza. La bonificación por cierre de pliego se acuerda únicamente en beneficio de los sindicalizados ya que al momento del término del ejercicio de la negociación colectiva se encuentran afiliados y responde principalmente a un reconocimiento a cada sindicalizado, por la solución pacífica del pliego de reclamos y para recuperar los gastos propios (movilidades, pago de cuotas extraordinarias, entre otro), por lo que, pertenecer a una organización en desarrollo de una negociación es una condición que no cumplen los trabajadores no sindicalizados, que obviamente no han sido representados ni participaron en una negociación colectiva.
- 3.23.** Igualmente, en alusión a lo señalado por la inspeccionada, en que no es cierto que la inspeccionada haya incurrido en actos que afecten la libertad sindical y que se pretende sancionar a la inspeccionada por una amenaza y no por hechos que se han producido, como ya hemos explicado en los párrafos anteriores, en el caso presente, el motivo sindical es lo que genera el trato diferenciado en el presente caso, toda vez que, en el otorgamiento de dicho aumento remunerativo por parte de la inspeccionada fue realizado bajo condiciones que originaron abiertamente dos grupos o categorías: 1) quienes están sindicalizados y no percibieron la gratificación extraordinaria, y 2) quienes NO están sindicalizados y sí percibieron la gratificación extraordinaria, evidenciándose los elementos necesarios para la configuración de discriminación en el trato diferenciado y al menoscabar el derecho de los trabajadores sindicalizados, solo por tener la condición de sindicalizados.



- 3.24.** Ahora bien, si bien se realizó dicho aumento estando dentro de sus facultades conferidas, no obstante, estas debieron ser ejercidas dentro de los límites de la razonabilidad, sin vulnerar otros derechos de los trabajadores protegidos constitucionalmente, como es la libertad sindical, evidenciándose una intención de desincentivar la afiliación de los trabajadores a pertenecer a un Sindicato, siendo que conforme a la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional antes citada, un acto de diferenciación no objetivo ni razonable es un acto discriminatorio. Por tanto, la acción de diferenciar en el otorgamiento de un aumento en la remuneración entre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, sin basarse en criterios objetivos y razonables constituye una discriminación proscrita por el ordenamiento laboral, y vulneración al Principio de Igualdad, las mismas que tiene sustento jurídico de acuerdo con lo señalado en los considerandos 3.2 a 3.5 de la presente resolución, pues ya ha quedado demostrado que Inspeccionada si ha cometido un acto antisindical.
- 3.25.** Así, estando a que la infracción determinada se ajusta al tenor del tipo legal por el cual se sancionó a la inspeccionada, con expresión de la normativa vulnerada, en atención al Principio de Tipicidad y Legalidad. Este Despacho considera que el pronunciamiento de primera instancia se encuentra debidamente motivado, en tanto se han detallado los hechos que produjeron la sanción, respetando el debido procedimiento y la imparcialidad, determinándose que la inspeccionada incurrió en responsabilidad administrativa que amerita sanción; y que asimismo, teniendo en cuenta que el legislador en el artículo 38⁸ de la LGIT establece como criterios de graduación de las sanciones, la gravedad de la falta cometida y el número de trabajadores afectados, indicando que el RLGIT establece la tabla de infracciones y sanciones, y otros criterios especiales para la graduación; en ese sentido, en el artículo 47 del RLGIT, se dispuso además de los criterios de graduación señalados en la LGIT, que la determinación de la sanción debe respetar los principios de razonabilidad y proporcionalidad según lo dispuesto por el artículo 248 numeral 3) del TUO LPAG, por lo que, habiéndose verificado que el inferior jerárquico cumplió con lo dispuesto en las normas invocadas, esta Instancia administrativa concluye que carece de sustento lo alegado por la inspeccionada.
- 3.26.** De otro lado, en relación con lo argumentado en el numeral ix) del del punto II de la presente resolución, debemos mencionar, que de conformidad con lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 217 del TUO LPAG, la medida inspectiva inspectiva de requerimiento no es susceptible de impugnación, ya que solo son impugnables los actos definitivos que ponen fin a la instancia y los actos de trámite que determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento, situación que no se presenta ante la imposición de este tipo de medidas. Aunado a ello, es importante precisar que las actuaciones inspectivas son acciones previas al procedimiento sancionador, cuyo inicio en el caso presente se dio mediante la notificación de la imputación de cargos, habiéndose verificado que la inspeccionada ejerció su derecho a la defensa en varias oportunidades en el transcurso del presente procedimiento administrativo sancionador, tal y como se observa en autos, mediante la presentación del descargo a la Imputación de Cargos⁹, y del descargo al Informe Final de

⁸ Artículo 38.- Criterios de graduación de las sanciones

Las sanciones a imponer por la comisión de infracciones de normas legales en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social a que se refiere la presente Ley, se graduarán atendiendo a los siguientes criterios generales:

- a) Gravedad de la falta cometida,
- b) Número de trabajadores afectados.

El Reglamento establece la tabla de infracciones y sanciones, y otros criterios especiales para la graduación.

⁹ Ver fojas 27 a 43 del expediente sancionador.



Instrucción¹⁰, practicando una vez más su derecho de contradicción al interponer el presente recurso impugnatorio.

- 3.27.** Asimismo, conforme se ha desarrollado a lo largo de la presente resolución, los inspectores comisionados han podido verificar que la inspeccionada incumplió con el ordenamiento sociolaboral, correspondiendo así que se emita una medida de requerimiento, cuya finalidad es la de garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales, cuando el inspector de trabajo, previo análisis de los hechos y de los documentos exhibidos, determine con el sustento correspondiente que existe una infracción laboral. De igual manera, respecto a lo argumentado sobre el Principio del Non Bis In Ídem, se debe tener en cuenta lo señalado en el inciso 11 del artículo 248 del TUO LPAG, que dispone lo siguiente: *“No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento. Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el inciso 7.”*.
- 3.28.** Por lo que, del análisis del presente caso, podemos afirmar que se han dado hechos distintos y disímiles, pues uno consiste en incumplir la obligación en materia sociolaboral al realizar actos que impiden la libre afiliación y promueven la desafiliación a la organización sindical, afectando el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, y el otro radica en no acatar la medida inspectiva de requerimiento emitida por el Inspector comisionado el día 13 de noviembre de 2018; Además, las referidas conductas infractoras tienen distintos fundamentos, entendiéndose por tales a los bienes jurídicos protegidos, de tal modo que la primera afecta un bien jurídico protegidos de los trabajadores afectados, mientras que en la segunda se afecta a bienes jurídicos de la Administración Pública, en este caso, de la Inspección del Trabajo, por consiguiente, en este procedimiento, al no haberse configurado el requisito esencial de la identidad de sujetos, hechos y fundamentos, no hubo transgresión al Principio de Non Bis In Ídem, no existiendo una doble sanción por un mismo hecho, desestimándose lo alegado por la inspeccionada en este extremo.
- 3.29.** Finalmente, en alusión a lo sostenido en el numeral x) del punto II de la presente resolución, la inspeccionada vuelve a replicar lo alegado mediante su escrito de descargo al Informe Final de Instrucción, el mismo que ya ha sido desvirtuado por la primera instancia en los considerandos 49 a 57 de la resolución apelada, y que este Despacho comparte, pues como bien se señala, el Inspector de Trabajo Carlos Antonio Espinoza Neyra y el Inspector Auxiliar Juan Eusebio Aguilar Aguirre han sido ambos designados para trabajar conjuntamente, actuando en equipo bajo el Principio de Unidad de Acción, en cuyo caso en las funciones de colaboración y apoyo, los Inspectores Auxiliares están facultados para realizar actuaciones inspectivas, entrevistando a los trabajadores y empleadores, visitando los lugares y centros de trabajo, así como la comprobación de datos, entre otras acciones, todo ello, en concordancia con el cuarto párrafo del artículo 4° del D.S. 019-2007-TR, 6 y el numeral 6.6.4.4. del punto 6. Disposiciones Generales de la Directiva N° 001-2016-INII (vigente en la fecha que se llevó a cabo la investigación inspectiva), la misma que contenía las Reglas Generales para Ejercicio Función Inspectiva, aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 039-2016-SUNAFIL, advirtiéndose que durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas de investigación, intervino también el Inspector de Trabajo Carlos Antonio Espinoza Neyra, quien suscribió el Requerimiento de Comparecencia¹¹ y

¹⁰ Ver fojas 68 a 89 del expediente sancionador.

¹¹ Ver fojas 29 a 30 del expediente inspectivo.



Constancia de Actuaciones Inspectivas¹² de fecha 14 de septiembre de 2018, la Constancia de Actuaciones Inspectivas¹³ de fecha 24 de septiembre de 2018, el Requerimiento de Comparecencia¹⁴ y Constancia de Actuaciones inspectivas¹⁵ de fecha 09 de octubre de 2018, Constancia de Actuaciones Inspectivas¹⁶ de fecha 19 de octubre de 2018, el Requerimiento de Comparecencia¹⁷ de fecha 22 de octubre de 2018, la Constancia de Actuaciones Inspectivas¹⁸ de fecha 06 de noviembre de 2018, la Mediada Inspectiva de Requerimiento¹⁹ de fecha 13 de noviembre de 2018, la Constancia de Actuaciones Inspectivas²⁰ de fecha 20 de noviembre de 2018 y el Acta de Infracción N° 4213-2018-SUNAFIL/ILM²¹. Por lo que, carece de sustento lo esgrimido por la inspeccionada en este extremo de su apelación.

3.30. Siendo así, los argumentos esbozados en el recurso de apelación no desvirtúan las infracciones en que incurrió la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por la autoridad de primera instancia. Por tanto, corresponde confirmar la resolución apelada en todos sus extremos.

Por lo expuesto, y de acuerdo con las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **LECHE GLORIA SOCIEDAD ANONIMA - GLORIA S.A.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 124-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE3 de fecha 08 de febrero de 2021, que impone multa a **LECHE GLORIA SOCIEDAD ANONIMA - GLORIA S.A.**, por la suma de **S/ 373,500.00 (Trescientos Setenta y Tres Mil Quinientos y 00/100 Soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

HÁGASE SABER.-

ILM/CGVG/echg/rtm

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA BANCO CONTINENTAL, BANCO DE CREDITO DEL PERU, INTERBANK, SCOTIABANK, con el código de pago: **2103000124** a nivel nacional. Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.

¹² Ver fojas 31 del expediente inspectivo.

¹³ Ver fojas 40 del expediente inspectivo.

¹⁴ Ver fojas 60 del expediente inspectivo.

¹⁵ Ver fojas 61 del expediente inspectivo.

¹⁶ Ver fojas 76 del expediente inspectivo.

¹⁷ Ver fojas 79 del expediente inspectivo.

¹⁸ Ver fojas 125 del expediente inspectivo.

¹⁹ Ver fojas 145 a 149 del expediente inspectivo.

²⁰ Ver fojas 193 del expediente inspectivo.

²¹ Ver fojas 01 a 17 del expediente sancionador.