



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 874-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**EXPEDIENTE SANCIONADOR** : 440-2021-SUNAFIL/IRE-AQP

**PROCEDENCIA** : INTENDENCIA REGIONAL DE AREQUIPA

**IMPUGNANTE** : LECHE GLORIA S.A.

**ACTO IMPUGNADO** : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 024-2022-SUNAFIL/IRE-AQP

**MATERIA** : RELACIONES LABORALES

**Sumilla:** Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por LECHE GLORIA S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 024-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 17 de enero de 2022

Lima, 19 de setiembre de 2022

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por LECHE GLORIA S.A., (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 024-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 17 de enero de 2022 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

#### **CONSIDERANDO:**

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

- 1.1** Mediante Orden de Inspección N° 2206-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 676-2021-SUNAFIL/IRE-AQP (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción muy grave en materia relaciones laborales, por realizar actos que afectan el libre ejercicio de huelga del Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros de Gloria S.A.
- 1.2** Que, mediante Imputación de cargos N° 443-2021-SUNAFIL/SIAI-AQP, de fecha 15 de setiembre de 2021, notificado el 17 de setiembre de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, el **RLGIT**).

---

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Relaciones colectivas (Sub materia: Huelga).

**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° 608-2021-SUNAFIL/SIAI-AQP, de fecha 07 de octubre de 2021 (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 Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Arequipa, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 629-2021-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE, de fecha 05 de noviembre de 2021, notificada el 08 de noviembre de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 93,588.00, por haber incurrido en la siguiente infracción:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por realizar actos que afectaron el libre ejercicio del derecho de huelga, tipificada en el numeral 25.9 del artículo 25 del RLGIT.

**1.4** Con fecha 29 de noviembre de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 629-2021-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. El Acta de Infracción e Imputación de Cargos incurren en vulneración del debido procedimiento, al no estar conformes al ordenamiento jurídico, sin respetar los derechos fundamentales, como la vulneración al principio de tipicidad y legalidad.
- ii. Se vulneró el principio de culpabilidad porque existe una falta de antijuridicidad de la supuesta conducta imputada, siendo irrazonable que se pretenda sancionar por actos que no se encuentran prohibidas por la normativa laboral.
- iii. Se vulneró el principio de la debida motivación, pretendiendo sancionar en base a nuevas suposiciones y no a hechos concretos que constituyan infracciones administrativas.
- iv. Se vulneró el principio de derecho de defensa y de veracidad, ya que la SUNAFIL ha determinado que la empresa es un administrado infractor, lo cual ha sido difundido al día siguiente de haberse emitido la Imputación de Cargos, publicando una nota informativa en su portal.

**1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 024-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 17 de enero de 2022<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de Arequipa declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la sanción impuesta, por considerar los siguientes puntos:

- i. Se sanciona toda acción que tenga por finalidad impedir el libre ejercicio del derecho de huelga, mencionando a la contratación externa a manera de ejemplo, permitiendo la aplicación de la norma a otros supuestos análogos, como el esquirolaje interno que se evidenció en el presente caso.
- ii. Las cláusulas de interpretación analógicas son permitidas constitucionalmente y no vulneran el principio de tipicidad, justamente por ello se utilizó en la redacción de la infracción el conector “COMO”; caso contrario, la única acción prohibida y sancionada por el ordenamiento jurídico sería la contratación externa de personal

---

<sup>2</sup> Notificada a la impugnante el 19 de enero de 2022, véase folio 114 del expediente sancionador.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 874-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

que sustituya al trabajador huelguista, lo que deviene en ilógico, pues se permitirían otros tipos de afectación al libre ejercicio del derecho de huelga.

- iii. La movilización interna del personal de un área a otra dentro del centro de trabajo, tuvo como única finalidad hacer frente a la medida de paralización, restando su eficacia; por lo que, se configuran como acciones dirigidas a impedir el libre ejercicio del derecho a la huelga.
- iv. No se ha vulnerado el principio de tipicidad en atención a la presencia de "cláusulas de interpretación analógicas", pues se señala un ejemplo de los supuestos trasgresores, cuando se tipifica como infracción toda acción que tenga por finalidad impedir el libre ejercicio del derecho de huelga, como es el desplazamiento dispuesto por la inspeccionada, de personal de otras áreas al puesto que ocupaba uno de los trabajadores que acataban la huelga. El principio de legalidad tampoco ha sido inobservando, actuando el personal inspectivo y autoridades del procedimiento sancionador acorde a la normatividad de la materia y a sus facultades.
- v. La propia apelante reconoce su acción de "reorganización" de su personal para cubrir el puesto del trabajador que acató la huelga, no existiendo por ende un cuestionamiento de la veracidad de los hechos constatados en la investigación. La inspeccionada pretende demostrar que su decisión fue legal, amparándose en su poder de dirección; no obstante, el esquirolaje interno, en el contexto de una huelga, es un ejercicio prohibido del *ius variandi*, dado que tiene como efecto inmediato la limitación y vulneración del derecho de huelga de los trabajadores comprendidos en la misma.

**1.6** Con de fecha 01 de febrero de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Arequipa el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 024-2022-SUNAFIL/IRE-AQP.

**1.7** La Intendencia Regional de Arequipa admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 097-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, recibido el 08 de febrero de 2022 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

## **II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL**

**2.1** Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981<sup>3</sup>, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma

---

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

Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

- 2.2** Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981<sup>4</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>5</sup> (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR<sup>6</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>7</sup> (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

### III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado

---

#### Artículo 1. Creación y finalidad

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

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

#### Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

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

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

<sup>5</sup> "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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

<sup>6</sup>Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL

Artículo 17.- Instancia Administrativa

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

<sup>7</sup>Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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

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

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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 874-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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

- 3.2** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3** El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias<sup>8</sup>.
- 3.4** En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias, estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.
- 3.5** En esta línea argumentativa, la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

#### **IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE LECHE GLORIA S.A.**

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que LECHE GLORIA S.A., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 024-2022-SUNAFIL/IRE-AQP,

---

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

emitida por la Intendencia Regional de Arequipa, que confirmó la sanción impuesta de S/ 93,588.00, por la comisión de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.9 del artículo 25 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente hábil de la notificación de la citada resolución; el 20 de enero de 2022.

- 4.2** Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por LECHE GLORIA S.A.

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

- 5.1.** Con fecha 01 de febrero de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 024-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, señalando los siguientes alegatos:

- i.** La SUNAFIL no actuó de manera imparcial en las inspecciones.
- ii.** La SUNAFIL anticipó lo resuelto en los procedimientos sancionadores mediante publicaciones en redes sociales.
- iii.** En aplicación de los principios de debido procedimiento y razonabilidad, así como por la aplicación de los criterios que configuran a la infracción continuada y la propia normativa de SUNAFIL (Memorando Circular N° 038-2021-SUNAFIL/INII), lo correcto era que la SUNAFIL inicie un único procedimiento sancionador por cada huelga y no actuar de la forma más gravosa posible, segmentando un mismo caso en distintos procedimientos.
- iv.** La SUNAFIL se negó a entregar un informe que demuestra que no existe infracción. La Empresa solicitó a la SUNAFIL copia del Informe N° 0328-2021-SUNAFIL/INII, en el cual se señaló expresamente que el esquirolaje interno no está contemplado en el numeral 25.9 del artículo 25 del RLGIT.
- v.** SUNAFIL argumenta que se realizó esquirolaje interno. Se pretende sancionar por presuntamente sustituir con trabajadores no sindicalizados, que laboran en otras líneas de producción, lo cual no se recoge en el tipo infractor regulado en el numeral 25.9 del artículo 25º del RLGIT. Vulnerando los principios de tipicidad y legalidad.
- vi.** Desde el inicio de la etapa inspectiva y a lo largo del procedimiento han existido una serie de inconsistencias y abusos por parte de la SUNAFIL.
- vii.** La Intendencia desconoce de manera manifiesta que el Acta de Infracción y la Imputación de Cargos son actos administrativos perfectamente impugnables.
- viii.** Se ha vulnerado el principio de Culpabilidad, como se podrá observar el ejercicio del poder de dirección del empleador no constituye una vulneración al ordenamiento laboral. Así como el principio de licitud y veracidad, pues no se han tomado en cuenta los alegatos y la presunta conducta infractora no ha sido debidamente acreditada.
- ix.** Se vulnero el Principio de debida motivación, al no existir un tipo infractor en el presente caso, por ello la propia SUNAFIL solicita un cambio normativo, al MTPE; sin



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 874-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

embargo, pretende sancionarnos por una conducta que, al no poderla subsumir dentro del tipo infractor, pretende aplicarla de manera analógica.

- x. Se debe tener en cuenta que la Corte Superior de Arequipa, en el expediente signado con el N° 00721-2013-0-0401-JR-LA-05, señala que el supuesto del numeral 25.9 del artículo 25 no es una cláusula abierta. Asimismo, la Corte Superior de Justicia de Lima, en el expediente signado con el N° 04921-2017-0-1801-JR-LA-23, señala que la tipificación establecida en el 25.9 del RLGIT regula exclusivamente el supuesto de esquirolaje externo.
- xi. Se ha vulnerado su derecho de defensa, pues SUNAFIL sentó posición de manera anticipada en este y otros procedimientos iniciados en contra de gloria.
- xii. SUNAFIL no aplicó los principios de objetividad y equidad.

**5.2.** Con fecha 18 de agosto de 2022, la impugnante presentó un escrito de “téngase presente”, señalando los siguientes alegatos:

- i. Mediante Resolución N° 717-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, el Tribunal de Fiscalización Laboral, ha establecido que el esquirolaje interno no está tipificado como infracción, ya que no existe un tipo infractor en la normativa vigente ya que el artículo 25.9 del RLGIT, solo recoge la contratación directa o indirecta de trabajadores y el retiro no autorizado de bienes.

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

**6.1.** Mediante Resolución de Sala Plena N° 003-2022-SUNAFIL/TFL, vigente desde el 18 de agosto de 2022, este Tribunal estableció el precedente de observancia obligatoria, señalando que:

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

- i) Cuando el acto impugnado no corresponda a resoluciones de segunda instancia que se pronuncian sobre la imposición de sanciones;
- ii) Cuando la infracción materia de sanción que se impugna, no esté tipificada como muy grave en el RLGIT; o

iii) Cuando el recurso de revisión no se sustente en la inaplicación, o aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria emitidos por este Tribunal.

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

**6.19.** Y es que, en ciertos casos, se aprecia la existencia de recursos de revisión donde, impugnándose una resolución que confirma la imposición de una sanción económica por la comisión de alguna infracción tipificada como muy grave en el RLGIT; no se cuestiona expresamente dicha infracción de forma directa o siquiera indirecta (cuando no se plantea algún razonamiento que pueda permitir deducir ello). Tal situación implica que tales recursos promueven asuntos fuera de la competencia material de este Tribunal, debiendo éste órgano colegiado declarar la improcedencia, conforme a la normativa que rige su actuación.”

**6.2.** En ese entendido, del recurso de revisión se evidencia que algunos alegatos son generales, no vinculados a los criterios antes señalados, esto es, algunos de los fundamentos del recurso no se sustentan en la inaplicación, o aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria emitidos por este Tribunal. Por lo tanto, corresponde a esta instancia analizar solo los fundamentos relacionados con lo señalado en el referido precedente, no correspondiendo pronunciarse sobre los alegatos que no se encuentren en dichos presupuestos.

#### **Sobre la tipificación de la infracción imputada**

**6.3.** Entre los argumentos del recurso de revisión, se objeta que el tipo sancionador contenido en el numeral 25.9 del artículo 25 del RLGIT, contemple la prohibición del esquirolaje interno y que, además, alguna norma del sistema jurídico prohíba tal práctica. Para examinar este argumento es preciso partir de la comprensión del principio de tipicidad, del bloque de legalidad que la Constitución íntegra, para así examinar al tipo sancionador controvertido en el recurso impugnatorio presentado ante esta Sala.

**6.4.** Así, resulta menester determinar, en primer lugar, qué contenido puede atribuirse al derecho constitucional de huelga, para entender a las premisas de la norma



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

### **Resolución N° 874-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

sancionadora sobre la que se viene polemizando en el presente caso y evaluar así a la subsunción en el tipo correspondiente.

- 6.5.** Sobre la huelga, el Tribunal Constitucional ha manifestado que la huelga debe ejercerse tomando en consideración “la existencia de proporcionalidad y carácter recíproco de las privaciones y daño económico para las partes en conflicto”<sup>9</sup>. Como destaca la doctrina, esta perspectiva supone la voluntad de causar daño económico al empleador, elemento consustancial que busca ser eficaz dentro de un equilibrio o proporcionalidad de difícil ponderación<sup>10</sup>.
- 6.6.** Contrariamente a lo argumentado por la empresa, en el sentido de que no existe restricción a desplegar prácticas de esquirolaje en modalidad interna, como ocurre en este caso, sí puede encontrarse esta restricción en la propia protección del bien jurídico protegido (nada menos que un derecho constitucional). En vista de que el comportamiento desplegado por el empleador, determinado en el acta de infracción, consiste en una práctica empresarial, es pertinente recordar que el poder de dirección tiene como límite externo a los derechos fundamentales de los trabajadores, en este caso, no solo a declarar y ejercer la medida de fuerza, sino a hacerlo en un entorno que reconoce a esta medida (y, por ende, a sus efectos), conforme con el inciso 3 del artículo 28 de la Constitución.
- 6.7.** En esa línea, cabe distinguir la situación jurídica de los no huelguistas, quienes, legítimamente, no acatan la decisión de acompañar o ejercitar la medida de fuerza (quienes ejercen su derecho al trabajo, permaneciendo en disposición al poder de dirección para continuar desplegando sus funciones), de la de los esquiroleros, trabajadores por los que la empresa ejecuta una práctica vedada, sean estos contratados bajo cualquier modalidad laboral, empresarial o civil (“esquirolaje externo”) o sea este personal existente de la propia compañía (“esquirolaje interno”). En cualquiera de estas modalidades de esquirolaje, nos encontramos frente a un supuesto de ejercicio desviado del poder de dirección.
- 6.8.** Es necesario remitirnos a la Casación N° 3480-2014-LIMA, que en su considerando Noveno establece que siendo la huelga un instrumento de presión por el cual los trabajadores buscan provocar una afectación a los intereses de su empleador ante la existencia de un conflicto de intereses, queda claro que la sustitución de los trabajadores en huelga, ya sea con personal interno, contratado o de terceros, disminuirá sus efectos. Por lo tanto, toda medida que busque reducir o eliminar los efectos de una huelga legítima deviene en prohibida; asimismo, la Ley de Relaciones

<sup>9</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional del 12 de agosto de 2005, expediente 8-2005-PI/TC, fundamento jurídico 41.

<sup>10</sup> BOZA, Guillermo (2011). Lecciones de Derecho del Trabajo. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, p. 87.

Colectivas contiene las normas que prohíben el esquirolaje en situaciones de huelga, debiendo entenderse que se encuentra incluida en esta prohibición, no solo el esquirolaje externo sino también el interno.

- 6.9.** Establecida la dimensión constitucional del bloque de legalidad aplicable al caso, corresponde ahora analizar los parámetros que, en materia sancionadora, deben resolverse a propósito de esta discusión jurídica. Puede observarse que el inciso 25.9 del artículo 25 del RLGIT sanciona como “muy grave” a las infracciones consistentes en:

“Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales Son infracciones muy graves los siguientes incumplimientos:

(...)

25.9 La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, como la sustitución de trabajadores en huelga, bajo contratación directa a través de contratos indeterminados o sujetos a modalidad, o bajo contratación indirecta, a través de intermediación laboral o contratación y subcontratación de obras o servicios, y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo”.

- 6.10.** Es decir, puede advertirse que el tipo está compuesto por una premisa suficiente que, leída con la consecuencia jurídica prescrita, puede entenderse de la siguiente manera: son muy graves las infracciones consistentes en actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga. Por ende, la prohibición del esquirolaje interno está contemplada en esta premisa del tipo sancionador contenido en el numeral 25.9 del artículo 25 del RLGIT, en tanto que la asignación de personal de la empresa a realizar las labores dejadas de ejecutar por los huelguistas se comporta como un acto que impide el libre ejercicio del derecho de huelga, infracción que es calificada con la graduación “muy grave” por la norma sancionadora.
- 6.11.** Adicionalmente, el adverbio ejemplificativo “como” añade a esta premisa algunos supuestos, por lo que, para esos casos concretos, la torna en una “premisa mayor” con respecto a dos premisas menores. Así, la primera premisa menor, añadida a la premisa mayor a título de desarrollo ejemplificativo [“como la sustitución de trabajadores en huelga es un acto que impide el libre ejercicio del derecho de huelga”]. A su vez, esta premisa menor es seguida por una serie de supuestos que se exponen de forma ejemplificativa, su concreción en supuestos específicos [“la sustitución de trabajadores en huelga por otros, contratados de forma directa o indirecta”]. Finalmente, en la lectura del tipo examinado, se aprecia una segunda premisa menor [“el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo es un acto que impide el libre ejercicio del derecho de huelga”].
- 6.12.** Aunque en doctrina, es posible encontrar posiciones que apuntan a señalar la ausencia de un desarrollo expreso del esquirolaje interno,<sup>11</sup> encontramos que lo que realmente se echa de menos en el tipo sancionador, es la recepción del esquirolaje interno entre los ejemplos de la primera premisa menor del tipo (“la sustitución de trabajadores en huelga” como acto que impide el libre ejercicio del derecho de huelga).
- 6.13.** En consecuencia, pretender que el acto de esquirolaje interno no resulta punible en la vía administrativa, por no haber sido ejemplificado expresamente entre los supuestos

---

<sup>11</sup> En ese sentido, por ejemplo, consúltese en: TOYAMA, Jorge (2013). “Derechos fundamentales en la fiscalización laboral” En *Laborem* núm. 13, pp. 196-199, Lima.



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

### **Resolución N° 874-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

de desarrollo de la primera premisa menor, descuida gravemente el hecho de que dicho acto, determinado en una fiscalización laboral, es plenamente subsumible como un acto antisindical sancionable conforme a la premisa principal del numeral 25.9 del artículo 25 del RLGIT. Por tanto, no se requiere que ni el Tribunal de Fiscalización Laboral, ni órgano sancionador alguno de la SUNAFIL ni que los inspectores del trabajo recurran, ilegalmente, a la analogía ni a la interpretación extensiva en materia sancionadora para encuadrar al esquirolaje interno dentro de la regla examinada.

- 6.14.** Cabe señalar que, para Alejandro Nieto, la tipificación exige satisfacción de dos requisitos: la taxatividad, en tanto que la norma sancionadora describa los elementos esenciales de la infracción sancionable y con precisión suficiente (entre las premisas repasadas, la principal); y la adecuada subsunción de los hechos imputados a lo previsto en la norma (actividad que está dada en la plasmación del comportamiento desplegado por el empleador en este caso, para menguar el daño económico resultante del ejercicio del derecho constitucional de huelga).<sup>12</sup>
- 6.15.** Por su parte, el Tribunal Constitucional ha establecido que “El subprincipio de tipicidad o taxatividad constituye una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano de formación básica, comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal”.<sup>13</sup> Es así como, podemos afirmar, el artículo objeto de análisis cumple con la exigencia de precisión y con el efecto comunicativo que se desprende de lo establecido por el Alto Tribunal. En cambio, difícilmente podría decirse que, de la lectura del numeral 25.9 del artículo 25 del RLGIT, un agente razonable pueda inferir que no se proscribe atentar contra el derecho constitucional de huelga, de forma que, con la sola actuación del poder privado, se le vacíe de contenido.
- 6.16.** En ese entendido, en concordancia con la Casación N° 3480-2014-LIMA ya mencionada, la infracción tipificada por el numeral 25.9 del artículo 25° del D.S. 019-2006-TR, relacionada con la realización de actos que impidan el ejercicio del derecho de huelga, comprende también el caso en que el empleador efectúe movilizaciones internas de su propio personal para ejecutar las labores de los trabajadores en huelga, y en general, cualquier otro comportamiento del mismo que esté destinado a restarle efectividad a cualquier medida de acción iniciado por los trabajadores en huelga. Por lo tanto, corresponde no acoger dicho extremo del recurso

<sup>12</sup> Nieto García, Alejandro (2017). Derecho Administrativo Sancionador. Primera reimpression. Madrid: Tecnos, p. 269.

<sup>13</sup> Vid. Sentencia del 11 de octubre de 2004 recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC, segundo párrafo del fundamento jurídico 5.

## **Sobre el derecho al debido procedimiento administrativo sancionador**

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

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

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

- 6.18. 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).

- 6.19. En esa línea argumentativa, esta Sala identifica, desde un análisis formal, que tanto la Resolución de Sub Intendencia como la Resolución impugnada han contemplado la argumentación y medios de prueba expuestas por la impugnante, advirtiéndose el cumplimiento de los requisitos referidos al cumplimiento del debido procedimiento como principio y derecho material, de los derechos de defensa y a la prueba, así como el cumplimiento de la garantía de la debida motivación.
- 6.20. Asimismo, conforme con el fundamento jurídico 4 de la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional del 8 de febrero de 2022 (expediente 349-2021-PA7TC), toda decisión judicial debe cumplir con cuatro requisitos para que cumpla con el deber de motivación, lo que lleva a contemplarlas en su extensibilidad al ámbito administrativo del presente expediente: 1) coherencia interna, para comprobar que lo decidido se deriva de premisas establecidas por el órgano resolutorio en su fundamentación; 2) justificación de las premisas externas, que aluden al respaldo probatorio de los hechos y sobre el derecho considerado por el órgano al resolver; 3) la suficiencia, que refiere a que se hayan expuesto razones que sustenten lo decidido en función de los problemas relevantes determinados y necesarios para la resolución del caso; y 4) la congruencia, como elemento que permite establecer si las razones especiales requeridas para adoptar determinada decisión se encuentran recogidas en la resolución en concreto.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 874-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.21.** Del examen efectuado por esta Sala sobre las resoluciones emitidas en el Procedimiento Sancionador, se puede observar que estos cuatro elementos pueden ser satisfactoriamente comprobados, por lo que, de manera formal y material, el debido procedimiento ha sido respetado dentro del trámite del procedimiento sancionador. Por lo tanto, no se evidencia vulneración al debido procedimiento, al derecho de defensa ni al deber de motivación.
- 6.22.** Respecto a lo alegado por la impugnante, referente a que se debe considerar como un solo procedimiento todos los casos aperturados en su contra a nivel nacional, vinculados a la huelga acatada el 18 de agosto de 2021. Debemos señalar que, dentro de sus funciones, la SUNAFIL supervisa y fiscaliza el cumplimiento del orden jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito del régimen laboral privado<sup>14</sup> y bajo los alcances de la Ley N° 31131<sup>15</sup> a nivel nacional, en su calidad de autoridad central de inspección del trabajo, disponiéndose para este fin la transferencia de los “órganos, unidades orgánicas y cargos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, referidas a la supervisión y fiscalización del cumplimiento de la normativa sociolaboral”.<sup>16</sup>
- 6.23.** En ese orden de ideas, junto con la creación de la SUNAFIL, la Ley N° 29981 modificó a la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, asignándose a éstos la competencia en la inspección respecto de aquellas microempresas<sup>17</sup> bajo su ámbito de competencia territorial; posteriormente, mediante Ley N° 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo, se dispuso que de manera temporal se asignarían éstas competencias y funciones en materia de inspección del trabajo (de los Gobiernos Regionales) por un plazo de ocho (8) años contados a partir de la vigencia de dicha ley<sup>18</sup> a la SUNAFIL, disponiéndose que en aquellos ámbitos de gobierno regional en donde se haya implementado una Intendencia Regional de la SUNAFIL, esta transferencia se efectuaría a partir de la vigencia de dicha ley y de manera progresiva; debiéndose implementar Intendencias Regionales en aquellos ámbitos en los cuales éstas no se habían implementado hasta el 31 de diciembre de 2020. Es importante señalar que las Intendencias Regionales a las que la Ley N° 30814 hace mención se

---

<sup>14</sup> Considerar los alcances del literal “i” del artículo 4 de la Ley N° 29981, para aquellos trabajadores que presten servicios en entidades públicas sujetas al régimen laboral.

<sup>15</sup> Mediante la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del Sector Público, se estableció que la fiscalización de las condiciones contractuales o convencionales, así como las condiciones legales de los trabajadores bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) estaría a cargo de la SUNAFIL.

<sup>16</sup> Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29981

<sup>17</sup> Segunda Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, que modificó el literal f) del artículo 48 de la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

<sup>18</sup> A partir del 10 de julio de 2018, en tanto la referida ley fue publicada el 09 de julio de 2018 en el diario oficial El Peruano.

encuentran descritas en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la SUNAFIL, teniendo éstas la naturaleza de órganos desconcentrados encargados — entre otras funciones— de desarrollar y ejecutar las actuaciones inspectivas de fiscalización que le fueron otorgadas a la SUNAFIL como autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo, entendido éste como un “sistema único, polivalente e integrado en dependencia técnica, orgánica y funcional directa de la Autoridad Central de la Inspección del Trabajo”<sup>19</sup>.

- 6.24.** Como se verifica de lo señalado, el personal inspectivo ejerce sus funciones en el ámbito territorial del órgano al que se encuentra adscrito en ese momento, desarrollándolas en cualquier centro laboral que se ubique dentro de dicho ámbito territorial; salvo que por disposición de la ley o la autoridad central se establezca actuaciones fuera de los límites territoriales establecido para cada órgano territorial. Asimismo, el personal inspectivo realiza las actuaciones inspectivas de investigación en el centro de trabajo donde los supuestos trabajadores afectados ejecutan o ejecutaron la prestación laboral. En ese entendido, el ordenamiento jurídico ha establecido la competencia correspondiente, la misma que, para el presente caso, se verifica, ha sido efectuado por la Intendencia Regional de Arequipa. En tal sentido, la apertura de diferentes ordenes de inspección en distintos procedimientos, corresponde a la competencia determinada a cada órgano territorial. Por lo tanto, no se verifica la vulneración alegada por la impugnante al debido procedimiento y al principio de razonabilidad, no acogiendo dicho extremo del recurso de revisión.
- 6.25.** Respecto a los expedientes judiciales invocados por la impugnante, así como la Resolución N° 717-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala. Debemos señalar que, dichos pronunciamientos no constituyen precedente de observancia obligatoria, constituyendo pronunciamientos de instancia, que resuelven los casos particulares que se le presentan. Asimismo, se debe tener en cuenta, como se ha señalado previamente, que el órgano judicial mediante Casación N° 3480-2014 Lima, determinó que la infracción regulada en el numeral 25.9 del artículo 25 “comprende también el caso en el que el empleador efectúe movilizaciones internas de su propio personal” (esquirolaje interno). En tal sentido, atendiendo al análisis específico que se realiza en el presente caso y las particularidades del mismo, es que los pronunciamientos previos o emitidos por otras entidades, constituyen criterios a considerar siempre que resulten aplicables, no siendo obligación de la instancia su aplicación plena. En tal sentido, no corresponde acoger dicho extremo del recurso.

### **Sobre la vulneración del Principio de Culpabilidad**

- 6.26.** El principio de culpabilidad se encuentra regulado en el numeral 10 del artículo 248 del TUO de la LPAG, que establece: “la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva.”
- 6.27.** A decir de Morón Urbina<sup>20</sup>, la infracción administrativa se caracteriza por ser una acción u omisión típica e imputable a su autor a título de culpa o dolo. El elemento subjetivo formaría parte de la propia infracción. La acción típica sería antijurídica

---

<sup>19</sup> Artículo 18 de la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806.

<sup>20</sup>MORON URBINA, Juan Carlos (2019). Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Nuevo Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 (aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS). Lima: Gaceta Jurídica, Tomo II.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 874-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

cuando ha sido realizada por su autor de forma culposa o dolosa, sin la intervención de circunstancias que eliminen la responsabilidad.

- 6.28.** Dicho autor también hace mención a que, “(...) las personas jurídicas responderán por su capacidad de cometer infracciones partiendo de la culpabilidad por defectos de organización. Aquí la falta de cuidado se evidencia por no haber tomado las medidas necesarias para el correcto desarrollo de sus actividades de conformidad con la normativa, las que hubiesen evitado la producción de infracciones. Al no adoptarlas, nos encontramos en el supuesto de déficit organizacional que acarrea la comisión de la infracción y, por ende, la imposición de una sanción.”
- 6.29.** En ese sentido, como se ha señalado previamente, nuestro ordenamiento jurídico establece el ámbito de tutela al Derecho de Huelga. Así, ha sido acreditado y aceptado por la impugnante, haber desplazado a trabajadores de otra área para cubrir el puesto del trabajador que acató la huelga, pues de no haber optado por dicha acción se hubiera paralizado la producción de esa área. En tal sentido, no es materia de cuestionamiento, al estar plenamente acreditado, la configuración del esquirolaje interno.
- 6.30.** Cabe señalar que, como lo señala Víctor Sebastián Baca Oneto, respecto de la culpabilidad: “Generalmente, cuando se exige «culpabilidad», la doctrina y la jurisprudencia se refieren a la exigencia de dolo o cuando menos culpa para poder sancionar una conducta ilícita, excluyendo cualquier sanción de carácter objetivo. La culpabilidad sería el reproche que se dirige a una persona porque debió actuar de modo distinto a como lo hizo, para lo cual debió tener la posibilidad de actuar de otro modo (es decir, no puede castigarse por no haber realizado un comportamiento imposible). Mientras que en el ámbito civil es perfectamente posible establecer una responsabilidad objetiva por daños, la exigencia de culpabilidad para sancionar una infracción deriva de que en este caso está implícito un «juicio de reproche», que sólo sería posible si el autor podía haber actuado de otra manera.”<sup>21</sup>
- 6.31.** Asimismo, el mismo autor señala que hay dos problemas que deben solucionarse. En primer lugar, por qué responde la persona jurídica por los actos de sus dependientes y, en segundo lugar, si la responsabilidad de las personas jurídicas es objetiva o requiere de dolo o negligencia. Sobre la primera cuestión, las personas jurídicas no responden como meros «responsables» de la infracción, sino como autores, pues se les considera «autores jurídicos» de la infracción (pese a que el autor material sea la persona que es titular de uno de sus órganos). Y su responsabilidad será objetiva o subjetiva dependiendo de la infracción: cuando se trate de infracciones «objetivas»

---

<sup>21</sup>¿Responsabilidad subjetiva u objetiva en materia sancionadora? Una propuesta de respuesta a partir del ordenamiento peruano, del Sr. Víctor Sebastián Baca Oneto, fojas 8.

(de mera inobservancia), responderán objetivamente, como lo haría una persona natural (o incurrirán en negligencia sólo por el hecho de incumplir la norma, como dirían otros). Sin embargo, cuando se trate de infracciones que no sean de mera inobservancia, es necesario que satisfagan los requerimientos del principio de culpabilidad, también como exigencia de dolo o negligencia.

**6.32.** En el presente caso, se ha determinado que la inspeccionada efectuó esquirolaje interno, con la finalidad de no interrumpir la producción de la línea PET de refrescos en las maquinas etiquetadoras y empacadoras, área en la que trabajaba el señor Ernesto Castro, trabajador que acatado la huelga y fue sustituido por los trabajadores José Corrales y Dante Calcina. Por lo tanto, advertido que el comportamiento de la impugnante vulneró el Derecho de Huelga, permite determinar que estaríamos frente a una responsabilidad subjetiva. En tal sentido, no corresponde acoger dicho extremo del recurso de revisión.

## VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

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

N°	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación
1	Relaciones Laborales	Realizar actos que afectaron el libre ejercicio del derecho de huelga.	Numeral 25.9 del artículo 25 del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>

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

## POR TANTO

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

## SE RESUELVE:

**PRIMERO.-** Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por LECHE GLORIA S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 024-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 440-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.



*Tribunal de Fiscalización Laboral  
Primera Sala*

**Resolución N° 874-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**SEGUNDO.- CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 024-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, en todos sus extremos.

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

**CUARTO.-** Notificar la presente resolución a LECHE GLORIA S.A., y a la Intendencia Regional de Arequipa, para sus efectos y fines pertinentes.

**QUINTO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL ([www.gob.pe/sunafil](http://www.gob.pe/sunafil)).

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Presidente

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**

Vocal Titular

**JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO**

Vocal Alternativa

**Vocal ponente: JESSICA PIZARRO**