



RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 423-2020-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 399-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE5
SUJETO RESPONSABLE : BANCO DE LA NACION

Lima, 25 de agosto de 2020

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por el **BANCO DE LA NACION** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 570-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE5 de fecha 18 de setiembre de 2018 (en lo sucesivo, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento administrativo sancionador, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo (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 de investigación

Mediante Orden de Inspección N° 16810-2017-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 188-2018-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de una (01) infracción en materia de relaciones laborales.

1.2. Del procedimiento sancionador

De conformidad al numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 329-2018-SUNAFIL/ILM/SIAI (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora de 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, impone multa a la inspeccionada por la suma de S/ 280,125.00 (Doscientos Ochenta Mil Ciento Veinticinco y 00/100 Soles), por haber incurrido en:

- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no otorgar el permiso por lactancia materna a favor de la madre trabajadora, tipificada en el numeral 25.16 del artículo 25 del RLGIT.



II. DEL RECURSO DE APELACION

Con fecha 12 de octubre de 2018, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i) Se reafirma en el hecho que la trabajadora en ningún momento ha solicitado el goce de una hora de lactancia, ni tampoco ha comunicado a qué hora del día iba hacer uso del mismo, por lo que la entidad tampoco la registró o negó el disfrute del mencionado derecho. Se comprueba que no existió negativa, por parte del banco de otorgar el permiso por la hora de lactancia, al no tener conocimiento la forma y modo en que la trabajadora deseaba hacer uso del derecho establecido por Ley, caso contrario, se presentaría si la trabajadora hubiese presentado la solicitud de permiso por lactancia y el banco no habría atendido su solicitud, hecho que no ha sucedido.
- ii) El numeral 1.2 de la Ley N° 27240 indica que sean las partes las que puedan convenir el horario en que se hará disfrute del derecho de permiso por lactancia, sin embargo, no llegó solicitud alguna a la Gerencia de Recursos Humanos. El hecho en concreto es que la trabajadora nunca ha solicitado el permiso por lactancia ni tampoco ha presentado queja alguna ante la institución, supuesto que no se encuentra regulado en normativa alguna, por lo que resulta absolutamente cuestionable la interpretación de los inspectores de trabajo realizada a la norma dentro del procedimiento inspectivo en el que la Autoridad de Trabajo actúa como juez y parte, afectando el derecho de defensa y el debido proceso; en ese sentido, la interpretación realizada se encuentra siendo mal aplicada.
- iii) El Banco de la Nación tiene un aproximado de 5,000 trabajadores a su cargo, por lo que resulta complejo que la Gerencia de Recursos Humanos verifique cuál de las trabajadoras no ha solicitado su periodo de lactancia, más aún si existe una Directiva Control de Asistencia y Permanencia de los Trabajadores del Banco de la Nación (BN-DIR-4100-008-05) el cual es de cumplimiento de los trabajadores, por el cual la madre trabajadora y el empleador deben convenir el horario en que la trabajadora ejercerá el derecho establecido para su hora de lactancia.
- iv) Se debe tener en cuenta que la norma (artículo 25° del RLGIT) exige necesariamente que se configuren ambas infracciones, es decir la tipificada en el numeral 25.16 y 25.17. La norma mal aplicada se ha interpretado de manera antojadiza perjudicando evidentemente su derecho a un debido proceso y vulnerando el principio de legalidad. Además, el artículo 48.1-C del artículo 48° del RLGIT establece que para el caso de las infracciones tipificadas en los numerales 25.16 ó 25.17 del artículo 25°, se considerará como trabajadores afectados al total de trabajadores de la empresa, es decir, que no es de carácter opcional, sino más bien requiere que conjuguen ambas infracciones al considerar la letra "y" en su redacción, por lo que dicha disposición legal no es aplicable a la entidad al no haberse vulnerado el numeral 25.17 del artículo 27° del RLGIT al no configurar el requisito establecido por Ley. Sin embargo, calculan el monto en razón de los 5,514 trabajadores del Banco, y en el supuesto negado, debe aplicarse sólo por los trabajadores de Lima Metropolitana bajo su competencia.
- v) No se puso de conocimiento la causa que ha motivado la ampliación del plazo de inspección de treinta (30) a sesenta (60) días vulnerándose el numeral 4) del artículo 3° de



la LGPA (Ley N° 27444), más aún la orden de inspección no ha revestido mayor complejidad, precisamente es que en razón a ello únicamente se han realizado cuatro (4) actuaciones inspectivas, por lo que no justifica el plazo de 60 días hábiles para la Orden de Inspección. Asimismo, se incumplió lo dispuesto en el numeral 7.2.8 de la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL-INII aprobada por Resolución N° 039-2016-SUNAFIL, por lo que se denota que el plazo de ampliación debió de ser como máximo hasta quince (15) días hábiles, sin embargo, se amplió por treinta (30) días hábiles, lo que acarrea indefectiblemente la nulidad de los actuados materia de contradicción.

- vi) El Sub Intendente no se ha pronunciado sobre su descargo al Informe Final por lo que debe declararse nula la resolución de primera instancia al no haber motivación alguna por parte de la SUNAFIL, más aún cuando es de advertirse que nuestra institución en todo momento ha obrado de buena fe. Añadiendo que el debido proceso es una garantía constitucional que permite brindar un adecuado ejercicio del derecho de defensa del administrado, una debida motivación que contenga fundamentación jurídica y que exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, ya que de lo contrario nos encontraríamos ante una Resolución arbitraria emitida fuera del ordenamiento legal y que se entendería como una contravención al debido proceso.

III. CONSIDERANDO

- 3.1. En principio, el derecho a la lactancia materna se encuentra ligada a los derechos protegidos en la Constitución, es así, que el máximo intérprete nacional en el fundamento jurídico 18 de la sentencia recaía en el Expediente 03861-2013-PA/TC, precisó que si bien *“la Constitución no detalla qué nivel de protección debe garantizarse a las madres, (...) es claro que el legislador, considerando la existencia de los derechos ya señalados y cumpliendo el deber de especial protección fijado por el constituyente, tiene el deber de prever mecanismos que garanticen a la gestante poder llevar a término el embarazo en condiciones adecuadas; y, a la madre, la recuperación de su condición física pre-gestacional y la adecuada atención y protección del recién nacido”*. En ese mismo razonamiento señala que *“las madres trabajadoras son sujetos de especial protección constitucional, y que tienen garantizado, como mínimo, el descanso pre y postnatal, así como el derecho a gozar de un permiso por lactancia”* (fundamento jurídico 19).
- 3.2. Por lo expuesto, el derecho a gozar del permiso por lactancia constituye, claramente, un contenido implícito de los bienes protegidos y derechos antes referidos (salud del medio familiar, protección a la familia, libre desarrollo de la personalidad, tanto de la madre como el recién nacido), que se encuentra reforzado por la especial protección reconocida por la Constitución a las mujeres, en general y a la madre trabajadora, en particular, tanto en el ámbito laboral remunerado como en el ámbito del hogar. En tanto, *cualquier violación del derecho al permiso por lactancia por parte de cualquier autoridad, funcionario, servidor o persona, en general, da lugar a la violación de los derechos y bienes constitucionales que le sirven de fundamento*, siempre que se encuentre dentro del contenido constitucionalmente protegido del derecho, pues ningún derecho es absoluto¹.
- 3.3. De lo actuado y medios probatorios recabados en la etapa inspectiva se desprende los siguientes aspectos: i) la existencia del vínculo laboral entre la inspeccionada y la

¹ Fundamento jurídico 67 de la sentencia recaída en el Expediente 01272-2017-PA/TC.



trabajadora Yohani Beatriz Añazgo Montoya, quien ingresó a trabajar el 17 de mayo de 2013², ii) el nacimiento de la hija de la trabajadora con fecha 01 de diciembre de 2016 identificada con CUI (Código Único de Identificación) N° 79971883³, iii) uso de la licencia por maternidad del 11 de noviembre de 2016 al 16 de febrero de 2017⁴. Es decir, el nacimiento de la hija de la trabajadora se suscitó en plena existencia del vínculo laboral con la inspeccionada.

- 3.4.** En la diligencia de fecha 04 de diciembre de 2017, la apoderada de la inspeccionada manifestó *“que entre el periodo comprendido entre el año 2016 a octubre de 2017, la única persona que ha tenido un hijo (en el centro de trabajo inspeccionado) y ha gozado de la licencia de maternidad es la trabajadora Añazgo Montoya, quien no comunicó a la empresa cuando haría uso del permiso por lactancia materna ni a qué hora y tampoco la empresa le ha preguntado sobre ello”*⁵.
- 3.5.** Ante ello, no cabe duda que el nacimiento de la hija de la trabajadora fue en plena vigencia del vínculo laboral con la inspeccionada, por lo que le correspondía hacer uso del permiso por lactancia materna conforme así lo dispone el artículo 1° de la Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna, que taxativamente señala: *“la madre trabajadora, al término del periodo postnatal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo tenga un año de edad (...). La madre trabajadora y su empleador podrán convenir el horario en que se ejercerá dicho derecho”*. Es decir, la trabajadora debió hacer uso del permiso por lactancia materna al termino el periodo postnatal, derecho que la inspeccionada no llegó a ejecutar. Sin embargo, aduce que la trabajadora no solicitó el uso del permiso de lactancia materna conforme se encuentra dispuesto en la Directiva de Control de Asistencia y Permanencia de los Trabajadores del Banco de la Nación.
- 3.6.** No obstante, la inspeccionada tenía pleno conocimiento del estado de gestación y nacimiento de la hija de la trabajadora, al haber autorizado el uso de la licencia por maternidad del 11 de noviembre de 2016 al 16 de febrero de 2017 en mérito al certificado de incapacidad para el trabajo emitido por Essalud con fecha 11 de noviembre de 2016, en ese contexto, debió convenir con la madre-trabajadora el horario para el ejercicio de su derecho protegido constitucionalmente, conforme a lo previsto en la Ley N° 27240, y no condicionar el derecho de permiso de lactancia materna al pedido (solicitud) de la trabajadora, cuando la condición de madre, por el nacimiento de la hija, de la trabajadora era por demás conocido, conforme así lo mencionó la apoderada de la inspeccionada.
- 3.7.** A mayor abundamiento, la inspeccionada al ostentar la calidad de empleadora goza de la facultad de Dirección por lo que se encontraba con la autoridad de coordinar y/o convenir con la trabajadora el horario para el uso del permiso por lactancia materna, lo cual tampoco ocurrió, al no haberse acreditado que la inspeccionada haya realizado y/o agotado las gestiones necesarias a fin de cumplir con otorgar dicho permiso dejándolo a discreción de la trabajadora; más aún si, el mencionado permiso se encuentra en la esfera de los derechos constitucionales protegidos, en merito a ello resulta viable promover su goce y no

² Ver contrato de trabajo a plazo determinado de fojas 82 del expediente inspectivo.

³ Ver acta de nacimiento de fojas 209 del expediente inspectivo.

⁴ Ver certificado de incapacidad temporal para el trabajo de fojas 2016 del expediente inspectivo.

⁵ Ver constancia de actuaciones inspectivas de investigación de fojas 164 del expediente inspectivo.



limitarlo; en consecuencia, se desestima lo argumentado en los numerales i) y ii) del punto II del recurso de apelación.

- 3.8.** De otro lado, si bien la inspeccionada cuenta con 5,514 trabajadores declarados, también es cierto que ello no justifica que la Gerencia de Recursos Humanos (encargada de estos asuntos, según versión de la inspeccionada) debe prever las acciones necesarias a fin de otorgar el permiso por lactancia materna a las mujeres trabajadoras en mérito a lo dispuesto en el numeral 1.2 del artículo 1° de la Ley N° 27240.
- 3.9.** En el presente caso y acorde a lo manifestado por la apoderada de la inspeccionada en la diligencia del 04 de diciembre de 2017, la trabajadora del local inspeccionado (ubicado en la Av. Salvador Allende N° 699 del distrito Villa María del Triunfo), fue la única persona que ha tenido un hijo en el periodo del año 2016 a octubre de 2017, y quien hizo uso de la licencia por maternidad. Ello quiere decir, que la inspeccionada no era ajena a la situación maternal de la trabajadora, tal como se precisó en líneas precedentes, lo que acredita la falta de gestión interna como empleadora; resultando que la trabajadora no haya ejercido de manera efectiva el permiso por lactancia materna. Asimismo, la Directiva Control de Asistencia y Permanencia de los Trabajadores del Banco de la Nación (BN-DIR-4100-008-05) recoge los dispositivos legales referidos al permiso por lactancia materna, por lo cual la inspeccionada, una vez más, se encontraba en la obligación que otorgar el permiso de lactancia materia de análisis, por tanto, el argumento del numeral iii) del punto II del recurso de apelación carece de sustento.
- 3.10.** Además, es bien sabido por los reiterados pronunciamientos del Tribunal Constitucional que el derecho a la lactancia materna reconocida en la Ley N° 27240 tiene un trasfondo constitucionalmente protegido⁶, así como con lo dispuesto en el artículo 4° de la Constitución, al reconocer que la comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, adolescente, a la madre y la familia, concordado con lo expuesto en el artículo 7° al establecer que todos tienen derecho a la protección de su salud y del medio familiar. Ello es importante en la medida que el *ejercicio efectivo del derecho al permiso por lactancia* no sólo está vinculado con la protección del derecho a la igualdad en razón del sexo, sino que además, proporciona alimentación ideal para el lactante y contribuye a la disminución de la morbilidad y mortalidad infantil, además establece un vínculo afectivo entre la madre e hijo, proporcionando beneficios sociales y económicos a la familia, y conexas con lo expresado en el artículo 23° relacionado a la protección especial a la madre trabajadora y el menor frente a las relaciones laborales, que las instituciones públicas y privadas deben garantizar.
- 3.11.** Por otro lado, la conducta atribuida a la inspeccionada se encuentra tipificada en el numeral 25.16 del artículo 25 del RLGIT, el mismo que señala: *“el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia”*, configurándose una infracción muy grave en materia de relaciones laborales.
- 3.12.** Por su parte, el numeral 48.1-C del artículo 48° del RLGIT dispone: *“tratándose de las infracciones tipificadas en los numerales 25.16 y 25.17 del artículo 25; el numeral 25; el numeral 28.10 del artículo 28, cuando cause muerte o invalidez permanente total o parcial;*

⁶ Sentencia recaída en el Expediente 03861-2013-PA/TC.



y los numerales 46.1 y 46.12 del artículo 46 del presente Reglamento, únicamente para el cálculo de la multa a imponerse, se considerará como trabajadores afectados al total de trabajadores de la empresa. Para el caso de las infracciones señaladas en el párrafo anterior, aun cuando se trate de una microempresa o pequeña empresa, la multa se calcula en función de la tabla No MYPE del cuadro del artículo 48°, aplicándose una sobretasa del 50%".

- 3.13.** En tal sentido, interpretada sistemáticamente la norma legal acotada en el numeral que antecede, se desprende que hace mención de manera *enunciativa y no conjuntiva* de las infracciones tipificadas en los numerales 25.16 y 25.17 del artículo 25° del RLGIT, quiere decir, no es necesario que deban concurrir de manera conjunta ambas conductas infractoras, sino de manera separada y/o independiente a efectos de aplicarse la consecuencia jurídica que señala (subrayado es nuestro).
- 3.14.** Entonces, la multa se calcula en base al total de trabajadores de la inspeccionada, y para el presente caso, sobre la base de los 5,514 trabajadores declarados en el formato TR5 del T-Registro, exhibido por la apoderada de la inspeccionada y no los que registran en el ámbito de Lima Metropolitana (sólo para efectos de calcular la multa), adicionalmente por la naturaleza jurídica de la infracción (numeral 25.16 del artículo 25° del RLGIT) se aplica una sobretasa del 50%, por tanto la sanción de multa aplicada a la inspeccionada corresponde a lo establecido en las normas glosadas, por consiguiente, no se aprecia vulneración alguna a los principios invocados por la inspeccionada, en tal sentido, lo alegado en el numeral iv) del punto II del recurso de apelación carece de asidero legal.
- 3.15.** Por ello, verificado lo expuesto en los puntos Quinto y Sexto de los Hechos Constatados del Acta de Infracción y recogidos en el numeral 12 y 13 del Informe Final se advierte que la inspeccionada no ha otorgado a la trabajadora Yohani Beatriz Añazgo Montoya el permiso por lactancia materna que le correspondía, por lo que los hechos constatados y debidamente formalizados en el Acta de Infracción *merecen fe*, de conformidad con el artículo 47° de la LGIT⁷; asimismo, cabe señalar que la mencionada Acta ha sido extendida en cumplimiento del artículo 46°⁸ de LGIT y el artículo 54°⁹ del RLGIT.

⁷ Artículo 47.- Carácter de las Actas de Infracción:

Los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, **merecen fe**, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses.

⁸ Artículo 46.- Contenido de las Actas de Infracción:

Las Actas de Infracción de la Inspección del Trabajo, reflejarán:

- Los hechos constatados por el Inspector del Trabajo que motivaron el acta.
- La calificación de la infracción que se impute, con expresión de la norma vulnerada.
- La graduación de la infracción, la propuesta de sanción y su cuantificación.
- En los supuestos de existencia de responsable solidario, se hará constar tal circunstancia, la fundamentación jurídica de dicha responsabilidad y los mismos datos exigidos para el responsable principal."

⁹ Artículo 54.- Contenido de las actas de infracción:

El acta de infracción que se extienda debe poseer el siguiente contenido mínimo:

- Identificación del sujeto responsable, con expresión de su nombre y apellidos o razón social, domicilio y actividad económica. Idénticos datos de identificación se reflejarán para los sujetos que deban responder solidaria o subsidiariamente. En caso de obstrucción a la labor inspectiva o de empresas informales, se consignarán los datos que hayan podido constarse.
- Los medios de investigación utilizados para la constatación de los hechos en los que se fundamenta el acta.
- Los hechos comprobados por el inspector del trabajo, constitutivos de infracción.
- La infracción o infracciones que se aprecian, con especificación de los preceptos y normas que se estiman vulneradas, su calificación y tipificación legal.



- 3.16.** De otro lado, verificado la Orden de Inspección N° 16810-2017¹⁰, la autoridad administrativa competente otorgó el plazo de treinta (30) días hábiles para verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral. Sin embargo, en atención a las necesidades de realizar las actuaciones inspectivas indispensables a fin de constatar y/o verificar los hechos que la originaron puede ser pasible de prórroga y/o ampliación por un plazo máximo de treinta (30) días adicionales, el mismo que debe ser comunicado al sujeto inspeccionado antes del vencimiento del primer plazo¹¹.
- 3.17.** En el presente caso, mediante Oficio s/n-2017 de fecha 04 de diciembre de 2017¹² se solicitó la ampliación de la orden de inspección por el plazo máximo que señala el numeral 13.4 del artículo 13° del RLGIT, la misma que fue aprobada mediante proveído s/n de fecha 04 de diciembre de 2017¹³, y notificada a la apoderada de la inspeccionada con fecha 07 de diciembre de 2017, conforme obra de la constancia de notificación a fojas 223 del expediente inspectivo.
- 3.18.** Si bien es cierto, la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL-INII¹⁴, aprobada por Resolución N° 039-2016-SUNAFIL, establece en su numeral 7.2.8 la posibilidad de solicitar la ampliación de la orden de inspección por un periodo máximo equivalente a la mitad del plazo inicialmente otorgado, en el presente caso, hasta quince (15) días adicionales; también es cierto, que el numeral 7.2.9 señala la facultad de solicitar la ampliación que supere el plazo antes mencionado hasta un máximo de treinta (30) días. Entonces, la ampliación solicitada y aprobada mediante el proveído s/n de fecha 04 de diciembre de 2017 no contiene vicio alguno que afecte sus efectos jurídicos al encontrarse amparada en el numeral en análisis y previo cumplimiento de las formalidades previstas, por tal motivo se desestima el argumento esbozado en el numeral v) del punto II del recurso de apelación.
- 3.19.** En cuanto al descargo del Informe Final presentado por la inspeccionada, se desprende que fue evaluado y considerado en el numeral 26 de la resolución apelada, la misma que se remite a lo argumentado por la autoridad instructora en el Informe Final. Ahora bien, en la etapa instructiva la inspeccionada presentó su descargo a la imputación de cargos¹⁵, la misma que fue analizada y sustentada en el Informe Final¹⁶, concluyendo que los argumentos vertidos carecen de sustento, asimismo, no logra desvirtuar los hechos constatados por los inspectores comisionados.
- 3.20.** Cabe señalar, que el descargo a la imputación de cargos está destinado a desvirtuar las presuntas conductas infractoras que se atribuyen a la inspeccionada como producto de las actuaciones inspectivas realizadas, y el descargo al Informe Final está dirigida a desvirtuar los argumentos arribados por la autoridad instructora (análisis de los hechos imputados y valoración de los elementos de prueba). En el presente caso, los argumentos vertidos en el descargo a la imputación de cargos y del informe final contienen similitud, es decir, el descargo al Informe Final contiene básicamente los mismos argumentos al descargo de la imputación de cargos, no presentando mayor relevancia el pronunciarse sobre argumentos

¹⁰ fue emitida el 24 de octubre de 2017.

¹¹ Numeral 13.4 del artículo 13° del RLGIT.

¹² Ver fojas 222 del expediente inspectivo.

¹³ Ver fojas 223 del expediente inspectivo.

¹⁴ Se dejó sin efecto mediante Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL.

¹⁵ Ver fojas 06 del expediente sancionador.

¹⁶ Ver fojas 37 del expediente sancionador.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la Universalización de la Salud"

ya analizados con anterioridad, en atención a lo señalado no se evidencia la existencia de vicio alguno que invalide el acto administrativo cuestionado, por el contrario la recurrida cumple con todos los requisitos de legalidad, así como la debida fundamentación de la imposición de sanción, motivo por el cual se desestima el argumento esbozado en el numeral vi) del punto II del recurso de apelación.

- 3.21.** Finalmente, la conducta infractora de la inspeccionada se encuentra acreditada y sancionada en base a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, por lo que los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan la infracción incurrida, la cual ha sido determinada por la autoridad de primera instancia; por tanto, corresponde confirmar la resolución venida en grado.

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

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por el **BANCO DE LA NACION**, de acuerdo a los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO. - **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 570-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE5 de fecha 18 de setiembre de 2018, que impone sanción al **BANCO DE LA NACION**, por la suma de **S/ 280,125.00 (Doscientos Ochenta Mil Ciento Veinticinco y 00/100 Soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

ARTICULO TERCERO. - **Tener por agotada la vía administrativa**, de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41 de la LGIT, y en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR; **DEVOLVIÉNDOSE** los de la materia a la oficina de origen para sus efectos.

HÁGASE SABER. -

ILM/CGVG/act/mact

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código de pago: **1805000570** a nivel nacional.

Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.