



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”

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA Nº 845-2020-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 3000-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE2
SUJETO RESPONSABLE : UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ S.A.C – UTP S.A.C.

Lima, 19 de noviembre de 2020

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ S.A.C. – UTP S.A.C.**, (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia Nº 315-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE2 de fecha 11 de abril de 2019 (en adelante, **la resolución apelada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1 De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección Nº 6664-2016-SUNAFIL/ILM, de fecha 25 abril de 2016, se dio inicio a 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 Nº 3204-2016-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada, por la comisión de una (1) infracción en materia de relaciones laborales.

1.2 De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Acta de Infracción, impuso multa a la inspeccionada por la suma de S/ 6, 912.50 (Seis Mil Novecientos Doce con 50/100 Soles), por haber incurrido en:

- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por realizar actos de hostilización en perjuicio del trabajador Augusto Peralta Aguilar, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 24 de mayo de 2019, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- Como es de verse en el procedimiento inspectivo, se cumplió con exhibir todos los documentos requeridos por el inspector en las comparecencias; por lo que no existió ningún acto de infracción a la labor inspectiva de su parte.
- Como se desprende del Acta de Infracción, la última diligencia se llevó a cabo el 26 de julio de 2016; por lo que, resulta irrazonable que su notificación se haya realizado después de más de dos años, vulnerándose con ello, el debido procedimiento, el cual menciona que los



administrados tienen derecho a obtener una decisión motivada y en un plazo razonable. Dicho hecho infringe el numeral 7.7.4.8 de la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/ILM, que establece el plazo de 10 días hábiles para que el inspector haga entrega del acta de infracción; además, dicho accionar conllevaría a una falta administrativa pasible de sanción, regulada en el artículo 261 del TUO de la Ley N° 27444; por ende, es claro que existe nulidad del Acta de Infracción, siendo así que, el procedimiento debe ser resuelto en función a la seguridad jurídica.

- iii) Los documentos aportados acreditan que el supuesto trabajador afectado es un docente que aceptó y conoció el horario de clase, así como la carga horaria asignada durante el ciclo de estudios. Asimismo, respecto a las evaluaciones de desempeño y encuestas flash, se presentó el contrato de trabajo y evaluación de desempeño. En ese sentido, existe una indebida motivación en el Acta de Infracción al desarrollar que no se habría cumplido con capacitar y dar a conocer todos los criterios de evaluación a los docentes, lo cual se puede advertir de los fundamentos octavo, noveno y décimo; sin embargo, en el décimo primero, se señala que los hechos afectan la dignidad teniendo como consecuencia lógica la ostensible disminución de los ingresos, de igual forma, en el numeral 4.11 de la resolución apelada, lo cual es contrario a lo establecido en su Directiva N° 001-201-GDH/UTP del año 2013 y el Reglamento Interno de Trabajo del año 2013, sobre los cuales tenía conocimiento el trabajador y fueron emitidos en base a la facultad del empleador para reglamentar las labores y dictar las órdenes necesarias para su ejecución.
- iv) Agregan que, las evaluaciones a los docentes son referenciales, por lo que, no están obligados legalmente a tener un procedimiento parametrizado, ya que los criterios de evaluación forman parte de las obligaciones regulares del docente (asistencia, puntualidad, opinión de los alumnos, cumplimiento del síllabus) entre otros. Además, se aduce que única y exclusivamente la disminución de la carga horaria estaría vinculado al desempeño, cuando en ningún momento el inspector requirió el sustento de la evaluación. Otro factor es el contrato de trabajo que permite realizar la disminución de horas o incremento, en función a la naturaleza de labores del docente; por todo ello, sostienen que se pretende forzar hechos que no han sido diligentemente investigados y en la propia fundamentación se ha acreditado que el contrato y las malas notas del docente les darían el poder directriz para otorgar la carga académica; por lo que, la diferenciación se encuentra objetivamente sustentada.
- v) De manera inadecuada se ha calificado a la infracción como insubsanable, cuando la supuesta infracción sería la inmotivada reducción de remuneración, lo que implica un monto dinerario, lo que es claramente subsanable. No obstante, se trata de vincular con la disminución de las horas y por ende la remuneración sustentando que como son ciclos pasados y ya dictados, no puede retrotraerse en el tiempo, lo cual es falso.
- vi) De acuerdo con el artículo 139 inciso 5 de la Constitución, se requiere motivación escrita y razonada de las decisiones, lo que es extensible al procedimiento administrativo, conforme el artículo 3 del TUO de la Ley N° 27444, en tanto el acto administrativo debe estar bien motivado, concordante con el artículo 6 del citado dispositivo legal, que prescribe la relación directa de los hechos probados relevantes del caso específico y la exposición de las razones jurídicas y normativas que lo justifican, por lo expuesto, la resolución apelada también incurre en nulidad.

III. CONSIDERANDO

Del error material

- 3.1. El numeral 212.1 del artículo 212 del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS (en adelante, **TUO LPAG**), aplicable al presente procedimiento en virtud a lo dispuesto por el artículo 43 de la LGIT, establece lo siguiente: *“Los errores material o aritmético en los actos administrativos pueden ser rectificadas con efecto retroactivo, en cualquier momento, de oficio o a instancia de los administrados, siempre que no se altere lo sustancial de su contenido ni el sentido de la decisión.”*
- 3.2. En ese contexto normativo, de la revisión de la resolución apelada se advierte que en el artículo primero de la parte resolutive, se ha consignado por error, lo siguiente: **“S / 6,912.50 (diez mil doscientos noventa y dos con 00/100 soles)”**, cuando lo correcto debe ser: **“S / 6,912.50 (Seis Mil Novecientos Doce con 50/100 soles)”**. Incurriéndose así en error de carácter material, el cual es meramente formal, toda vez que no cambia el fondo de lo resuelto por el inferior en grado; en consecuencia, debe corregirse el referido error, conservándose los demás extremos.
- 3.3. Con relación al numeral i) del punto II de la presente resolución, cabe indicar que los hechos materia de investigación se encuentran referidos a la infracción en materia de relaciones laborales y no a infracciones a la labor inspectiva; por lo que, lo señalado en este extremo deviene en irrelevante para los actuados.

De la nulidad del Acta de Infracción

- 3.4. En cuanto al numeral ii) del punto II de la presente resolución, se debe aclarar que, el transcurso del tiempo no libera a la autoridad competente de cumplir con su obligación, considerando que el artículo 151 numeral 151.3 del TUO LPAG, establece que el vencimiento del plazo para cumplir un acto a cargo de la administración, no la exime de sus obligaciones establecidas atendiendo al orden público, por lo cual la actuación administrativa fuera de término no queda afecta a nulidad, salvo que la ley expresamente lo disponga por la naturaleza perentoria del plazo; siendo así, la demora en la notificación alegada por la inspeccionada no está afecta a nulidad, menos aún se ha vulnerado el derecho de defensa y el debido procedimiento; por lo que, igualmente se desestima lo argumentado en este extremo del recurso de apelación, debido a que no se ha configurado ninguna de las causales de nulidad previstas en el artículo 10 del TUO LPAG que invaliden el presente procedimiento sancionador.
- 3.5. Sin perjuicio de lo señalado, cabe precisar que el Acta de Infracción es el resultado de la actividad de fiscalización realizada por los Inspectores del Trabajo, como parte del conjunto de actos y diligencias de investigación, supervisión, control o inspección sobre el cumplimiento de las obligaciones, prohibiciones y otras limitaciones exigibles a los administrados, derivados de una norma legal o reglamentaria, bajo un enfoque de cumplimiento normativo, de prevención del riesgo, de gestión del riesgo y tutela de los bienes jurídicos protegidos, conforme a lo dispuesto por el artículo 239 numeral 239.1 del TUO LPAG.
- 3.6. En tal sentido, cabe indicar que la declaración de nulidad recae necesariamente sobre un acto administrativo emanado de la Administración Pública, de conformidad con la definición del mismo establecido en el artículo 1 del TUO LPAG y no sobre otro tipo de actos de la

Administración, en esa línea, Morón Urbina, señala que la fiscalización no es un procedimiento administrativo en el sentido formal del término que adopta la ley del procedimiento administrativo general. Si bien comprende una serie de acciones por parte de la autoridad fiscalizadora destinadas a verificar la adecuación de las actividades de los particulares al ordenamiento jurídico, su desarrollo **no concluye con la emisión de un acto administrativo**¹.

- 3.7. Por tanto, en atención a las consideraciones antes expuestas, la nulidad no es viable respecto de las actuaciones inspectivas, ni del Acta de Infracción; no obstante ello, esta instancia revisó lo resuelto por la autoridad de primera instancia, a fin de determinar si su pronunciamiento ha incurrido en alguna de las causales de nulidad establecidas en el artículo 10 del TUO LPAG; verificándose que la resolución apelada no contiene ningún vicio de nulidad, confirmando su validez, al haberse emitido en estricta observancia del principio de legalidad.

De la realización de actos de hostilidad

- 3.8. Nuestro ordenamiento jurídico otorga primacía a la dignidad de la persona humana, toda vez que el artículo 1 de la Constitución Política de 1993 consagra que *"la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado"*. Asimismo, en el ámbito laboral, el artículo 23 de la mencionada norma suprema establece que: *"(...) ninguna relación puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador."*
- 3.9. Además, el artículo 22 de la mencionada norma suprema dispone que: *"El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona."*
- 3.10. El artículo 9 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en lo sucesivo, la LPCL), establece que: *"Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las ordenes necesarios para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción a incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador (...)"*.
- 3.11. Los actos de hostilidad son supuestos donde el empleador se excede en su facultad de dirección, así el artículo 30 de la LPCL señala que es un acto de hostilidad equiparable al despido: *"c) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; (...) g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador (...)"*.
- 3.12. Ahora bien, de acuerdo al artículo 33 de la LGIT, son infracciones administrativas en materias de relaciones laborales, los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, mediante la acción u omisión de los distintos sujetos responsables.
- 3.13. En ese contexto, el RLGIT establece en el numeral 25.14 de su artículo 25, que los actos de hostilidad así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de

¹ MORON URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Texto Único Ordenado de la Ley 27444 (12ª edición). Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p. 311.

sus derechos constitucionales, constituye una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, la cual es pasible de sanción económica.

- 3.14. Sobre los puntos iii) y iv) del punto II de la presente resolución, en principio, es pertinente tener en cuenta que si bien toda relación laboral supone para el trabajador el cumplimiento de obligaciones; y para el empleador, el derecho a normar reglamentariamente las labores, dictar las ordenes y sancionar la falta de acatamiento de las mismas, lo cual es traducido como el poder de dirección; empero, este como cualquier otro derecho no es absoluto y arbitrario, sino que debe practicarse de acuerdo a ciertos parámetros, los cuales son: a) la sujeción a la ley (la Constitución, normas jurídicas y reglamentarias) y el b) principio de razonabilidad que lo limita de tomar decisiones arbitrarias. Se trata, por tanto, de la comparación de dos intensidades o grados en la afectación de un derecho fundamental y de la legitimidad de la medida acatada en uso del poder de dirección.
- 3.15. En tales supuestos, una forma de determinar la validez, o no, de una medida de tal índole es, como ya se anticipó, respetando las propias limitaciones establecidas por la Constitución y las leyes, para lo cual deberá implementar mecanismos razonables que permitan, sin distorsionar el contenido de los derechos involucrados en el presente caso, cumplir con los objetivos laborales a los que se encuentran comprometidos los trabajadores y su entidad como empleadora.
- 3.16. Un aspecto a resaltar, y más importante, es el límite referido a los derechos fundamentales que vienen impuestos desde la misma norma constitucional, que dispone en su artículo 1 como base medular del Estado el respeto a la dignidad humana, derecho atribuido con carácter general a todos los ciudadanos, que como expone Valdes Dal Re, al ser ejercido en calidad de trabajador en el seno de una relación jurídica laboral, se convierte en un derecho laboral por razón del sujeto y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer², lo cual se encuentra acorde con lo recogido por la norma supra a través de su artículo 23, previamente citado, que apunta a reconocer de manera concreta y directa que en toda relación laboral se debe respetar el carácter vinculante de los derechos constitucionales del trabajador y la dignidad de éste, no pudiendo ser obviados por el empleador cuando imparta sus órdenes, caso contrario supondrá una actuación ilegítima del empleador.
- 3.17. En ese sentido, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 5312-2011-PA/TC, se ha expresado con relación al significado de dignidad humana, en los siguientes términos:
- "(...) El Tribunal recuerda que la dignidad humana es un principio constitucional sobre el cual, reposa todo el ordenamiento jurídico constitucional. Este, en su formulación básica, garantiza que los seres humanos seamos tratados como fines y no como medios. Es decir, **garantiza al ser humano frente a toda acción u omisión orientada a cosificarlo o instrumentalizarlo (...).**" (resaltado nuestro).*
- 3.18. A mayor abundamiento, Blancas Bustamante refiere respecto a los actos que afectan la dignidad del trabajador que "podría considerarse que opera como una cláusula de apertura, que no describe un hecho específico, susceptible de ser calificado como acto de hostilidad, sino que extiende dicha calificación a todos aquellos que tengan como efecto concreto lesionar la dignidad del trabajador". Entendiéndose dentro de la doctrina nacional que: "En

² VALDES DAL RE Fernando. "Los Derechos Fundamentales de la Persona del Trabajador". El Libro de Informes Generales, XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Montevideo, 2003, p. 47.

el ámbito laboral la dignidad cobra un relieve especial pues la sujeción en que se encuentra el trabajador dentro de la relación de trabajo ha hecho necesario que los ordenamientos jurídicos afirmen el respeto de dicha dignidad como un derecho específico del trabajador frente al empleador (...) como una forma de indicar que dicha situación de subordinación no puede implicar en ningún sentido la mengua de su dignidad como persona. (...). No pueden por ello justificarse ni siquiera en el caso de que el trabajador haya incurrido en una o en reiteradas infracciones a sus deberes laborales, porque en tal caso, el empleador dispone de medios que la ley le atribuye para sancionarlo, sin que el ejercicio de su poder disciplinarlo lo autorice a atentar contra la dignidad e integridad de este (...)."³

- 3.19. En ese contexto, del análisis del expediente de inspección observamos que el señor Augusto Peralta Aguilar (en adelante, el **trabajador afectado**), prestaba servicios de docente para la inspeccionada desde el 01 de febrero de 2009 y desde el 02 de enero de 2014, su contrato paso a ser a plazo indeterminado; sin embargo, como se ha esquematizado en el séptimo hecho verificado del Acta de Infracción, a partir del año 2015 como resultado de sus evaluaciones de desempeño y encuestas flash, se fueron recortando el número de horas de dictado de clases.
- 3.20. Al respecto, este Despacho coincide con lo señalado por el inferior en grado en el considerando 4.7 de la resolución apelada, pues en la cuarta cláusula del contrato de obra y servicio, se señaló que el número de horas lectivas podría disminuir o incrementarse; asimismo, en la Directiva N° 001-2013-GDH/UTP de fecha 25 de setiembre de 2013, elaborada por la inspeccionada, en su artículo tercero señala que por naturaleza de la labor docente, no constituye un acto de labor fija por el contrario se encuentra supeditada al número de horas que sea asignada por la institución de acuerdo a la necesidad de coyuntura empresarial, en ese sentido, el ingreso mensual del docente dependerá de las horas lectivas asignada en cada caso particular las cuales pueden modificarse o variar en el ciclo académico siguiente.
- 3.21. Aunado a ello, en el Reglamento Interno de Trabajo del grupo UTP, artículo 6 literal h), se sostiene que los trabajadores serán evaluados periódicamente respecto de su rendimiento laboral, en este punto, cabe indicar que también se advierte en el artículo 2, literal g) del mencionado reglamento, se establece la obligación de la inspeccionada de evaluar el rendimiento o desempeño de los trabajadores, así como informar los resultados de estas evaluaciones a los trabajadores, y como se aprecia en autos, el trabajador afectado tuvo que solicitar el resultado de dichas evaluaciones al ver reducido la programación de sus horas lectivas.
- 3.22. Dicho esto, cabe precisar que el cuestionamiento gira en torno a que la inspeccionada no comunicó de manera previa al trabajador afectado aspectos relevantes para el proceso de evaluación, como verificó el inspector comisionado en el décimo hecho verificado: ***"El sujeto inspeccionado no ha podido demostrar que previa a las evaluaciones que menciona haber realizado haya comunicado a todos los docentes de la UTP lo siguiente: qué iban a evaluar, quienes iban a evaluar y cómo iban a evaluar, así como los puntajes que iban asignarse para los ítems de evaluación y los requisitos para aprobar las evaluaciones todo ello dentro de un marco de igualdad de trato y respeto a la dignidad y condición de docentes de sus trabajadores que serían evaluados para luego sustentar la asignación de horas y dictado de clases."*** Incluso, en los escritos presentados en el procedimiento inspectivo la

³ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "EL ACOSO MORAL EN LA RELACION DE TRABAJADOR" Primera Edición 2007, Págs. 76, 77 y 78.



inspeccionada reconoce a través de su apoderado no contar con comunicaciones formales al trabajador sobre estos temas⁴.

- 3.23.** Por lo que, realizar evaluaciones sin previamente haber puesto en conocimiento del trabajador afectado las condiciones que serían consideradas, constituyen actos de hostigamiento al colocar al trabajador afectado en estado de indefensión, toda vez que, se le restringe la posibilidad de prepararse para cumplir con los parámetros requeridos, limitando su capacidad de acción, afectando de esta forma su dignidad, máxime si la calificación es determinante para modificar la asignación de las horas lectivas y repercute en la percepción de sus remuneraciones; en ese sentido, corresponde desestimar lo alegado por la inspeccionada en los numerales iii) y iv) del punto II de la presente resolución.
- 3.24.** En cuanto a lo señalado en el numeral v) del punto II de la presente resolución, esta Intendencia advierte que el argumento formulado por la inspeccionada fue valorado por la autoridad de primera instancia, pronunciándose sobre el mismo en el considerando 4.21 de la resolución apelada, con los cuales este Despacho coincide, pues de conformidad con el artículo 49 del RLGIT: *“Las infracciones son subsanables siempre que los efectos de la afectación del derecho o del incumplimiento de la obligación, puedan ser revertidos.”*. En el presente caso, la reducción en la asignación de horas ya fue efectuada como consecuencia del resultado de las evaluaciones que no fueron comunicadas de manera previa al trabajador afectado; siendo así, debido al transcurrir del tiempo se determinan como hechos insubsanables, pues no se puede retrotraer el tiempo al momento previo de la evaluación para comunicar al trabajador afectado los elementos a evaluar; por lo que, corresponde desestimar lo alegado por la inspeccionada en este extremo.
- 3.25.** Respecto a lo indicado en el numeral vi) del punto II de la presente resolución, como consecuencia de lo expuesto en los fundamentos anteriores de esta resolución, se aprecia que el inferior en grado ha motivado su decisión de sancionar a la inspeccionada por las infracciones que fueron imputadas en el Acta de Infracción, no solo en base a las conclusiones arribadas por el personal inspectivo, sino evaluando nuevamente el material probatorio que se tuvo a la vista en la etapa de actuaciones inspectivas, toda vez que, la inspeccionada no aportó medios probatorios con sus descargos, por lo que no puede acusarse que el pronunciamiento venido en alzada adolezca de motivación o de vicio de nulidad alguno, debiendo ser declarado infundado su pedido.
- 3.26.** En consecuencia, los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan la infracción en que ha incurrido la inspeccionada, la cual ha sido debidamente determinada por la autoridad de primera instancia; por tanto, corresponde confirmar la resolución apelada.

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:

- PRIMERO.** - Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ S.A.C. – UTP S.A.C.**, de acuerdo a los fundamentos expuestos en la presente resolución.

⁴ Ver foja 157 del expediente inspectivo.



SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

- SEGUNDO. -** **CORREGIR** el error material que aparece en la resolución apelada, conforme a lo expuesto de los considerandos 3.1 al 3.2 de la presente resolución.
- TERCERO. -** **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 315-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE2 de fecha 11 de abril de 2019, que impone sanción a **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ S.A.C. – UTP S.A.C.**, por la suma de **S/ 6,912.50 (Seis Mil Novecientos Doce con 50/100 Soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.
- CUARTO. -** **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/echg/jjs

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código de pago **1902000315** a nivel nacional.
Si prefiere realizar el pago en el BANCO DE LA NACION, deberá anteponer el número de transacción 3710