



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### Resolución N° 1048-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	26-2021-SUNAFIL/IRE-AQP
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE AREQUIPA
IMPUGNANTE	:	[REDACTED]
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 34-2022-SUNAFIL/IRE-AQP
MATERIA	:	RELACIONES LABORALES

**Sumilla:** Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el [REDACTED] en contra de la Resolución de Intendencia N° 34-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 03 de febrero de 2022.

Lima, 14 de noviembre de 2022

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por el [REDACTED] (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 34-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 03 de febrero 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° 2951-2020-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° 0310-2020-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 de relaciones laborales, en mérito a la denuncia presentada por la ex trabajadora [REDACTED] por el cese y no renovación de su contrato de trabajo, con conocimiento de su condición de gestante, sin mediar causa razonable para la culminación de su relación laboral.

**1.2** Mediante Imputación de Cargos N° 0027-2021-SUNAFIL/SAI-AQP, de fecha 22 de enero de 2021, notificada el 25 de enero de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el

---

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento respecto a las siguientes materias: Desnaturalización de la relación laboral, Discriminación en el trabajo (Sub materia: Otras discriminaciones).



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**).

**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° 226-2021-SUNAFIL/SIAI-AQP, de fecha 19 de marzo de 2021 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de la conducta infractora imputada 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 que mediante Resolución de Sub Intendencia N° 547-2021-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE, de fecha 13 de octubre de 2021, notificada el 15 de octubre de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 338,818.50<sup>2</sup>, por haber incurrido en la siguiente infracción:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no renovar el contrato de trabajo de la ex trabajadora **Mercy Gabriela Alfaro Caballero** por su condición de madre gestante, tipificada en el numeral 25.16 del artículo 25 del RLGIT.

**1.4** Con fecha 22 de octubre de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 547-2021-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. Que, la trabajadora denunciante **Mercy Gabriela Alfaro Caballero** fue contratada en la modalidad de contrato de suplencia a la trabajadora titular **Maria Jesus Ortiz de Flores** y que la conclusión de su contrato de trabajo se produjo al culminar la causa objetiva que motivó su contratación, esto es por la incorporación de la titular de la plaza, y que la actora ha venido ocupando. Con fecha 10 de octubre de 2020, la trabajadora titular solicita ser reincorporada a la empresa a fin de que pueda efectuar trabajo remoto, en consecuencia, la no renovación del contrato de suplencia se debió exclusivamente al hecho de que la trabajadora suspendida se reincorporó a la empresa nuevamente.
- ii. Que, no se ha corroborado que dentro de las funciones específicas del puesto de gestor de servicios se encuentran las funciones que realiza actualmente la trabajadora titular, siendo la única variante que dichas funciones no las realizaba continuamente antes del inicio del estado de emergencia, así en manifestación del *Ius variandi* del empresario para modificar, activar las condiciones de trabajo con la finalidad de satisfacer las necesidades empresariales es que la trabajadora titular se reincorpora pudiendo ejercer diversas funciones ordenadas por su empleador dentro de los criterios de razonabilidad de la naturaleza del puesto de trabajo.
- iii. Que, el principio de tipicidad no se ha satisfecho en el acta de infracción puesto que el hecho imputado respecto de la renovación del contrato de suplencia no ha cumplido con la causa objetiva, siendo que, debe subsumirse en la norma que supuestamente se habría infringido, por tanto el hecho imputado no se configura en la norma jurídica citada por tanto éste no debe dar lugar a las consecuencias jurídicas previstas en el ordenamiento jurídico, por lo que al no haber sido imputada de manera correcta no es posible determinarse una sanción.
- iv. Que, por estas razones debe declararse nula la resolución de subintendencia, considerando que el procedimiento administrativo se sustenta en los principios de legalidad y el debido procedimiento que no han sido observados en el presente procedimiento.

---

<sup>2</sup> Aplicándose una sobretasa del 50%.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 1048-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 34-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 03 de febrero de 2022<sup>3</sup>, la Intendencia Regional de Arequipa, declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. La resolución apelada ha sido emitida dentro de los lineamientos de legalidad y respetando los principios administrativos. La Autoridad Sancionadora ha cumplido con pronunciarse de forma razonada, suficiente y congruente, considerando lo señalado en el Informe Final de Instrucción y los argumentos de defensa practicados, pues no desvirtuaron la conducta infractora imputada.
- ii. Se determinó la comisión de una (1) infracción en materia de relaciones laborales, pues la impugnante incurrió en actos de discriminación contra la ex trabajadora afectada, quien laboraba como gestor de servicios, al no renovar su contrato de trabajo, pese a tener conocimiento de su condición de madre gestante y sin mediar causa válida frente a ello.
- iii. La impugnante señala que la conclusión del trabajo se debió a la reincorporación de la titular de la plaza a la empresa. Sin embargo, se ha verificado que la causal alegada para la conclusión del vínculo laboral no se configuró efectivamente, pues se ha cotejado que la trabajadora suplida se reincorporó a trabajar de manera remota desarrollando otras funciones que no corresponden al puesto de Gestor de Servicios, lo cual habilita la continuación de los servicios prestados por la afectada al continuar vacante dicho puesto, acreditándose el incumplimiento de la normatividad, pues sin motivo válido y razonable, pese a tener la calidad de gestante, no se le renovó el contrato laboral.
- iv. Se ha verificado que la impugnante tenía conocimiento de la condición de gravidez de la ex trabajadora, por ello debió efectuar el análisis correspondiente sobre la no renovación del contrato, asimismo de la efectiva incorporación de la trabajadora titular.
- v. La impugnante alega que en aplicación del *ius variandi* del empresario modifica activar las condiciones de trabajo a fin de satisfacer las necesidades empresariales, por ello la trabajadora titular se reincorpora realizando diversas funciones ordenadas por su empleador, dentro de los criterios de razonabilidad y naturaleza del puesto de trabajo, y que dentro de las funciones específicas del cargo de gestor de servicios se encuentran las funciones que realiza actualmente la trabajadora titular.
- vi. Se ha verificado que la reincorporación de la trabajadora titular no supuso la desaparición de la causa que generó la contratación de la ex trabajadora suplente, dado que la calidad de 'personal en riesgo' de la trabajadora suplida determinó que se reincorpore y realice otras funciones como la búsqueda de número RUC de diferentes entidades para el proyecto de digitalización de canales alternos y no las funciones que debe cumplir un Gestor de Servicios, como atender al público en los cajeros y todo lo que esta implica acorde al Manual de Organización y Funciones del

---

<sup>3</sup> Notificada a la impugnante el 07 de febrero de 2022, véase folio 54 del expediente sancionador.



Banco de la Nación. Lo cual denota que el puesto suplido no ha sido cubierto efectivamente.

- vii. No se acreditó que la culminación de la relación laboral con la ex trabajadora afectada se deba a la reposición de la trabajadora titular, ni a la desaparición de la necesidad del servicio de contratación, inobservando su condición de gestante, de la cual la inspeccionada tenía conocimiento; por lo que, se configuró un acto de discriminación por el embarazo de la trabajadora suplente.

1.6 Con fecha 17 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° 34-2022-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° 000156-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, recibido el 25 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>4</sup>, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley, que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

2.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981<sup>5</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>6</sup> (en adelante, **LGIT**), el artículo 16 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR<sup>7</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización

---

<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 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>5</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>6</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>7</sup> "Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Decreto Supremo que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

Artículo 16. Tribunal de Fiscalización Laboral

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

Artículo 17. Instancia Administrativa



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 1048-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>8</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 mediante una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días, respectivamente.
- 3.2** Así, el artículo 49 de la LGIT, 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 RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3** El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El

---

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

<sup>8</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.”



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>9</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 DEL [BANCO DE LA NACIÓN]**

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que el [BANCO DE LA NACIÓN] presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 34-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, que confirmó la sanción impuesta de S/ 338,818.50 por la comisión de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.16 del artículo 25 del RLGIT, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 17 de febrero 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 el [BANCO DE LA NACIÓN]

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

Con fecha 17 de febrero de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 34-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, señalando los siguientes alegatos:

- i. La resolución impugnada considera que la trabajadora titular de la plaza suplida, se reincorporó a trabajar de manera remota desarrollando otras funciones que no corresponden al puesto de Gestor de Servicios; por lo que, ello habilita la continuación de los servicios prestados por la trabajadora afectada al continuar vacante dicho puesto. Sin embargo, no ha sido considerado ni ha sido materia de pronunciamiento los incisos f), g), p) y q) detallados en el Manual de Organización y Funciones de las Agencias 1 y 2, respecto a las funciones específicas del puesto de “Gestor de Servicios.
- ii. La recurrida sólo se ha limitado a suponer que como la trabajadora titular se reincorporó a sus labores de forma remota y haciendo otras funciones que antes no realizaba de forma continua, entonces, su puesto seguía vacante y, por ende, se debía renovar el contrato de trabajo de la señora Alfaro. Lo cual es erróneo, pues las funciones que actualmente realiza la trabajadora titular están detalladas en el MOF.

---

<sup>9</sup> Decreto Supremo N° 016-2017-TR, art. 14





## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 1048-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

#### **Respecto a la inaplicación del artículo 61 del TUO del Decreto Legislativo N° 728**

- iii. Esta norma se ha inaplicado al resolver el caso, pues la conclusión del contrato de trabajo de la trabajadora suplente se produjo al culminar la causa objetiva de su contratación, esto es, la reincorporación del titular de la plaza que la suplida venía ocupando.
- iv. Conforme al décimo considerando de la Casación Laboral N° 12961-2014 Cusco, el empleador puede ejercer sus facultades de dirección determinando que el suplente realice otras funciones dentro de la naturaleza del puesto de trabajo, bajo el mismo criterio, la trabajadora estable que se reincorpora puede realizar diversas funciones ordenadas por su empleador dentro de los criterios de razonabilidad y naturaleza del puesto de trabajo, teniendo en cuenta el *ius variandi* del empleador.
- v. En virtud al *ius variandi* y al acuerdo llegado entre la trabajadora titular y la impugnante, se dispuso que esta realice trabajo remoto realizando funciones expresadas en el MOF de la institución, como la actualización de los datos de los clientes del Banco de la Nación, siendo razonable amparar el pedido de la trabajadora de laborar remotamente por su estado de salud como personal de riesgo; por lo que, al haberse reincorporado la trabajadora titular a su puesto de trabajo, se cumplió el presupuesto para la conclusión del contrato de suplencia de la señora Alfaro.

#### **Respecto a la aplicación errónea del literal e) del artículo 29 del TUO del Decreto Legislativo N° 728**

- vi. Respecto a los fundamentos 14 y 15 de la resolución impugnada, cabe precisar que en el presente procedimiento no se está dilucidando si es que hubo o no un despido nulo, pues en el contrato de suplencia celebrado se expresó la causa objetiva, reemplazar a la señora Ortiz quien se encontraba suspendida por ser parte del grupo de riesgo por COVID-19 y este concluyó porque la trabajadora titular se reincorporó a sus labores.
- vii. La recurrida no debió aplicar dicha norma al caso concreto, pues se está discutiendo la conclusión del contrato de suplencia y no un despido nulo.

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

**6.1.** El artículo 61 del TUO del Decreto Legislativo N° 728<sup>10</sup> regula el contrato de suplencia, el cual se celebra entre un empleador y un trabajador, a fin de que se sustituya a un

---

<sup>10</sup> **Artículo 61.-** El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.



empleado estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo.

- 6.2.** Del análisis y revisión de la documentación presentada en el procedimiento inspectivo, obran, entre otros, el contrato de trabajo de suplencia, la carta mediante la cual la ex trabajadora suplente comunica su situación de gravidez, el correo electrónico mediante el cual la trabajadora suplida solicita reincorporarse realizando trabajo remoto, la respuesta vía correo electrónico de aprobación de la referida solicitud, las declaraciones del Jefe de, el MOF del Banco de la Nación así como el informativo del Proyecto de Digitalización Arequipa, este Tribunal de Fiscalización Laboral, ha advertido situaciones que evidencian que la culminación del vínculo laboral con la señora Mercy Gabriela Alfaro Caballero se debe a motivos vinculados a su condición de mujer gestante.
- 6.3.** Por otro lado, la impugnante ha justificado la culminación del vínculo laboral con la señora Alfaro, alegando que el contrato de suplencia concluyó dado que la trabajadora suplida se reincorporó a efectuar labores para su empleador y que las labores realizadas si bien no las realizaba anteriormente, son parte de sus funciones detalladas en el MOF.
- 6.4.** Al respecto, conforme a lo declarado por la impugnante, así como los documentos y lo actuado en el procedimiento inspectivo, se advierte que, si bien es cierto la trabajadora titular se reincorporó a su centro de labores para efectuar trabajo remoto, con fecha 15 de octubre de 2020, esta no se ha reincorporado para realizar las funciones propias de su cargo como “Gestor de Servicios”, sino, para realizar labores en el Proyecto de Digitalización del Banco de la Nación, implementado en setiembre de 2020, de manera remota.
- 6.5.** La impugnante alega que en la resolución recurrida no se ha realizado un análisis ni se ha emitido pronunciamiento respecto a las siguientes actividades señaladas dentro del puesto de “Gestor de Servicios”, detalladas en el Manual de Organización y Funciones de Agencias 1 y 2:
- “4.3.1. Denominación del Cargo Específico: Gestor de Servicios Funciones Específicas: (...)
- f) Colaborar en la centralización de las operaciones de la agencia y sus dependencias.
  - g) Registrar los datos de los clientes cuyas operaciones han sido consideradas dentro de los límites establecidos para lavado de activos. (...)
  - p) Realizar el procedimiento de actualización de datos de los clientes, garantizando la integridad, protección y confidencialidad de los datos de acuerdo a la Ley No 29733, Ley de Protección de Datos Personales.
  - q) Realizar otras funciones que le asigne el Jefe inmediato, de acuerdo a la necesidad operativa previa autorización.”
- 6.6.** De la revisión del “Plan de Trabajo Digital Banco de la Nación – Proyecto Canales Alternos – Macro Región V Arequipa”<sup>11</sup>, presentado por la impugnante durante el procedimiento inspectivo, a folio dos (2), se advierte que su finalidad está orientada a implementar mejoras en los canales digitales, es decir, banca celular, agentes Multired, agente Multired como canal de gestión, tráfico hacia el agente Multired Tráfico – Identificación de público

---

En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.

---

<sup>11</sup> Contiene seis (6) folios.





## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### Resolución N° 1048-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

objetivo, a fin de que no sea necesario acercarse a una agencia del Banco de la Nación como se indica a continuación:

**Figura 1:**

cuales se vienen implementando y serán parte de la nueva normalidad.

Para ello, se van a plantear trabajar en 2 frentes:

1. Llevar al terreno digital todas las acciones que normalmente se llevaban a cabo como las capacitaciones y/o charlas presenciales que se daban en instituciones como comisarías, municipalidades, INPE, etc.
2. Desarrollar nuevas acciones digitales que nos permitan llegar a la mayor cantidad de usuarios, administrando las bases de datos y ofreciendo información relevante a cada usuario en el momento que lo requiera y con ello lograr incrementar el tráfico hacia nuestros canales digitales vigentes.

El alcance del proyecto comenzará con el desarrollo en el departamento de Arequipa donde se llevarán a cabo todas las acciones para que luego de validarlas y llegar a la eficiencia planteada sea implementada en diferentes ciudades.

6.7. Asimismo, a folio seis (6) del referido Plan de Trabajo Digital del Banco de la Nación se advierte que personal del referido Banco apoyará para recopilar la información necesaria vía internet, como se evidencia a continuación:

**Figura 2:**

al agente más cercano.

- Se requiere del apoyo de personal para el acopio de información (vía internet) de las instituciones públicas y unidades ejecutoras de cada localidad de todas las Agencias de la Macro Arequipa. De esta forma la Gerencia de Operaciones podrá brindar la información solicitada.

6.8. Ahora bien, de la revisión del Manual de Organización y Funciones de Agencias 1 y 2, se advierte que el cargo de “Gestor de Servicios” pertenece a la Unidad Orgánica de Caja, además depende directamente del Jefe Sección / Unidad de Caja, asimismo que las funciones que realiza son propias de una cajera, tales como realizar cambio de billetes y monedas, verificar y recontar el dinero recibido del Jefe de Caja, entregar el saldo final de efectivo de su caja al cierre de operaciones con su respectivo balancín al Jefe de Caja, entre otras, relacionadas con el manejo del dinero.

6.9. Si bien es cierto que las funciones señaladas en el numeral 6.8 de la presente resolución, por la impugnante, están comprendidas en el MOF, estas no se deben malinterpretar ni relacionar con las labores de obtención de datos de las fichas de Consulta RUC para el “Plan de Trabajo Digital Banco de la Nación – Proyecto Canales Alternos – Macro Región V Arequipa”, pues esta última actividad no está relacionada a la labor central que es la de cajera; siendo ello así, se advierte que la trabajadora suplida desde que se reincorporó el 15 de octubre de 2020, ha realizado labores de naturaleza distinta a las funciones del cargo que desempeñaba como Gestora de Servicios.

- 6.10.** Así mismo, en la sección “Hechos Constatados” del Acta de Infracción, numeral 4.14 se constató las labores que realizaría la trabajadora suplida de manera remota, conforme a lo señalado en el correo electrónico remitido, el 15 de octubre de 2020, por Luis [REDACTED] [REDACTED] a la señora María [REDACTED] principalmente buscar en la página de SUNAT (Consulta RUC) el número de Registro Único de Contribuyente – RUC de la entidad, completando la información requerida y remitirla a la señora Dongo, a fin de ejecutar el plan de identificación de Clientes en la Macro región Arequipa y dentro de los objetivos planteados está el incremento en el uso de los canales alternos.
- 6.11.** En relación a ello, mediante el numeral 4.15 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, se les tomaron las declaraciones a los trabajadores [REDACTED] y a [REDACTED] quienes declararon que se encuentran desarrollando el Proyecto de digitalización del Banco de la Nación (proyecto que se realiza desde septiembre de 2020); y, respecto a la trabajadora María [REDACTED] que realiza actividades de recolección de información para alimentar la base de datos del proyecto, buscando los números de RUC de los clientes del [REDACTED] y que se le considera personal idóneo para dichas actividades, pues trabajó en SUNAT – PRICOS.
- 6.12.** Respecto al *ius variandi*, es la facultad que tiene el empleador para modificar los elementos no esenciales de una relación laboral, así como aquellas condiciones accesorias a la misma. Esta facultad está subsumida en el poder de dirección del empleador, ya que el empleador puede realizar acciones pertinentes, establecer lineamientos necesarios para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral. Este precepto deberá estar dentro de los criterios de razonabilidad, conforme lo regula el artículo 9 del TUO del Decreto Legislativo N° 728<sup>12</sup>.
- 6.13.** La impugnada en uso de su facultad del *ius variandi*, puede modificar las funciones que realizan los trabajadores, dentro de los límites de razonabilidad; sin embargo, en el presente caso, se observa que el empleador ha modificado las actividades que realizará la trabajadora María [REDACTED] a partir de su reincorporación al centro de labores, 15 de octubre de 2020, asignándole labores plenamente distintas a las propias de su cargo como Gestora de Servicios. Por lo que, han incumplido con lo normado por el artículo 61 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, toda vez que la trabajadora titular no se reincorporó a su puesto de labores; y, en consecuencia, no se configuró la extinción del contrato de suplencia de manera válida.
- 6.14.** En ese sentido, al no haberse extinguido la causa objetiva de la contratación del contrato de suplencia entre la impugnada y la ex trabajadora suplente Mercy [REDACTED] [REDACTED] y, pese a ello, haber culminado con el mismo, perjudicando a la ex trabajadora gestante, se ha acreditado fehacientemente la afectación a sus derechos sociolaborales.
- 6.15.** Sobre el particular, el artículo 6 de la Ley N° 30709<sup>13</sup>, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, instauro la prohibición del(a) empleador(a) a

---

<sup>12</sup> **Artículo 9.-** Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo. (\*)

<sup>13</sup> **Artículo 6. Prohibición de despido y no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el período de lactancia**



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 1048-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

despedir o no renovar el contrato de trabajo por motivos relacionados al embarazo o porque la trabajadora se encuentra en periodo de lactancia, en concordancia con el Convenio OIT 183; norma legal que, en el caso de autos, ha sido infringida por la inspeccionada.

- 6.16.** Ahora bien, la Intendencia Regional de Arequipa, en la resolución impugnada desarrolla el tema del despido nulo, en virtud al numeral e) del artículo 29 del TUO del Decreto Legislativo N° 728<sup>14</sup>, toda vez que al haberse acreditado que el despido de la ex trabajadora Alfaro se ha producido debido a su embarazo, el despido se considera nulo, más aún cuando la referida ex trabajadora comunicó por escrito su embarazo previamente al despido y no medió una causa justa para que el empleador la despidiera (la comisión de una falta grave, el detrimento de su capacidad, entre otros).
- 6.17.** Asimismo, el Tribunal Constitucional, mediante la Sentencia N° 934-2020, recaída en el Expediente N° 036-39-2017-PA-TC, publicado el 31 de diciembre de 2020, consideró que el cese de cualquier trabajadora, entendido como despido, terminación o no renovación del contrato de trabajo de una mujer embarazada o dentro del periodo de lactancia (12 meses posteriores al parto), se deberá de considerar como despido nulo, con derecho a reposición al centro de trabajo, salvo que el empleador demuestre que la trabajadora ha incurrido en falta grave prevista en la ley.
- 6.18.** En consecuencia, al no haberse extinguido la causal objetiva de la contratación bajo la modalidad de suplencia, la trabajadora suplida debió continuar laborando, más aún por su condición de mujer gestante quien está en una situación de especial protección ante la ley, pues no cometió alguna conducta tipificada como causa justa para que sea despedida ni existió una causa justa relacionada con su capacidad; por lo que, a todas luces se ha vulnerado el derecho constitucional al trabajo de la señora Mercy **Gabriela Alfaro Caballero** configurándose su despido como nulo.

---

Queda prohibido que la entidad empleadora despidiera o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en período de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad.

<sup>14</sup> **Artículo 29.-** Es nulo el despido que tenga por motivo: (...)

e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.

La disposición establecida en este inciso es aplicable también a la trabajadora durante el periodo de prueba regulado en el artículo 10, así como a la que presta servicios bajo el régimen de tiempo parcial de cuatro o menos horas diarias, dispuesto en el artículo 4.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa”.



**6.19.** Finalmente, conforme a todo lo expuesto, se puede concluir que el recurso de revisión deviene en **INFUNDADO**, por cuanto se encuentra acreditado que la impugnante ha incurrido en una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.16 del artículo 25 del RLGIT. Por las consideraciones antedichas, no corresponde acoger el recurso de revisión en ninguno de sus extremos.

## VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

**7.1** Finalmente, a título informativo se señala que, conforme fluye del expediente remitido, las multas subsistentes como resultados del procedimiento administrativo sancionador serían las que corresponden a las siguientes infracciones:

N°	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO LEGAL Y CALIFICACIÓN
1	Relaciones laborales	No renovar el contrato de trabajo de la ex trabajadora Mercy Gabriela Alfaro Caballero, por su condición de madre gestante.	Numeral 25.16 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 el BANCO DE LA NACION, en contra de la Resolución de Intendencia N° 34-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 26-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.** - **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 34-2022-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 al BANCO DE LA NACION y a la Intendencia Regional de Arequipa, para sus efectos y fines pertinentes.



*Tribunal de Fiscalización Laboral  
Primera Sala*

**Resolución N° 1048-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**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 Alterna

**Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI**