

**RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 117 - 2022-SUNAFIL SUNAFIL/IR-LL/SIRE**

ORDEN DE INSPECCIÓN : 454-2021 -SUNAFIL/IRE-LIB  
 EXPEDIENTE SANCIONADOR : 247-2021  
 SUJETO RESPONSABLE : **CLÍNICA LA MERCED S.A.C.**  
 RUC : **20544206410**  
 DOMICILIO : Av. Primavera N° 999 – Urb. Chacarilla del Estanque –  
 San Borja- Lima - Lima.

**SUMILLA:** Se sanciona a **CLÍNICA LA MERCED S.A.C.**, con la suma de **S/67,012.00 (sesenta y siete mil doce con 00/100 soles)**, por haber incurrido en seis (06) infracciones a la normativa sociolaboral y una (01) infracción a la labor inspectiva.

**NO SE ACOGE** la propuesta de multa por incumplimiento del pago de vacaciones truncas.

Trujillo, 3 de febrero de 2022.

**I. ANTECEDENTES**

- Conforme a lo dispuesto en el literal c) del numeral 8.1 del Artículo 8 del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR - *Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo*- (en adelante, el Reglamento), el Despacho de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva de la Región La Libertad, mediante Orden de Inspección N° 454-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, dispuso se realicen las actuaciones inspectivas a **CLÍNICA LA MERCED S.A.C.**, (en lo sucesivo, la inspeccionada), con RUC N° **20544206410**, con domicilio ubicado en la *Av. Húsares de Junín N° 690 – Urb. La Merced. Trujillo – Trujillo – La Libertad*, a efectos de realizar la diligencia sobre verificación de cumplimiento de normas de orden socio laboral, habiendo culminado las actuaciones inspectivas con Acta de Infracción de fecha 16 de marzo de 2021, emitida por la Inspectora de Trabajo Cynthia Karina Quevedo Tello (en adelante, la comisionada).
- Mediante Acta de Infracción obrante de folios uno a ocho (01 a 08) el comisionado deja constancia que la inspeccionada incurrió en siete (07) infracciones en materia de relaciones sociolaborales y una (01) infracción a la labor inspectiva proponiendo una multa total equivalente a de **S/78,584.00 (setenta y ocho mil quinientos ochenta y cuatro con 00/100 soles)**.
- Las presuntas infracciones han sido tipificadas, calificadas y sancionadas conforme a lo detallado en el siguiente cuadro:

**Cuadro N.° 1**

N°	MATERIA	PRESUNTA CONDUCTA INFRACTORA	NORMATIVA VULNERADA	TIPIFICACIÓN LEGAL Y CALIFICACIÓN	N.° DE TRABAJADORES AFECTADOS	MULTA PROPUESTA
01	Relaciones Laborales	Incumplimiento del pago íntegro de gratificaciones	Arts. 1°, 2°, 5° y 7° de la Ley N° 27735.	Numeral 24.4 del Artículo 24 del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR <b>GRAVE</b>	1	UIT 4,400 <b>S/6,908.00</b>
02	Relaciones Laborales	Incumplimiento del pago íntegro de bonificación extraordinaria	Art. 3 de la Ley N° 29351. Art. 5 del D.S N° 007- 2009-TR.	Numeral 24.4 del Artículo 24 del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR <b>GRAVE</b>	1	UIT 4,400 <b>S/6,908.00</b>
03	Relaciones Laborales	Incumplimiento del pago íntegro de compensación por tiempo de servicio	Arts. 2 y 21 del D.S N° 001- 97-TR.	Numeral 24.5 del Artículo 24 del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR <b>GRAVE</b>	1	UIT 4,400 <b>S/6,908.00</b>



**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”**  
*Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

04	Relaciones Laborales	Incumplimiento disposiciones vacaciones	D. Leg. N° 713	Numeral 25.6 del Artículo 25 del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR <b>MUY GRAVE</b>	1	UIT 4,400 <b>S/11,572.00</b>
05	Relaciones laborales	Registro de Trabajadores en planilla	Art. 4-A del D.S. N° 018-2007-TR y modificatorias, sobre Las Disposiciones	Numeral 25.20 del Artículo 25 del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR <b>MUY GRAVE</b>	1	UIT 4,400 <b>S/11,572.00</b>
06	Relaciones laborales	No acreditar inscripción seguridad social de salud	D.S. 054-97-EF	Artículo 44.B.1 del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR <b>MUY GRAVE</b>	1	UIT 4,400 <b>S/11,572.00</b>
07	Relaciones laborales	No acreditar inscripción seguridad social de pensiones	D.S. 054-97-EF	Artículo 44.B.1 del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR <b>MUY GRAVE</b>	1	UIT 4,400 <b>S/11,572.00</b>
08	Labor Inspectiva	No cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento	Numeral 5.3 del artículo 5 y artículo 14 de la Ley N° 28806.	Numeral 46.7 del Artículo 46 del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR <b>MUY GRAVE</b>	1	UIT 4,400 <b>S/11,572.00</b>
<b>TOTAL</b>						<b>S/78,584.00</b>

## II. COMPETENCIA

4. Mediante la Ley N° 29981 -*Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales-* (en adelante, la Ley N° 29981), se creó la SUNAFIL como un 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.
5. Siendo así, el artículo 3 de la Ley N° 29981, establece que **la SUNAFIL cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo**. Para tal efecto, el artículo 4 del mismo cuerpo normativo le atribuye la función de imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia, entre otras.
6. Por su parte, el T.U.O. de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General – D.S. 004-2019-JUS, en cuyo artículo 255°, relativo a las características del procedimiento sancionador que establece la diferencia en su estructura, entre la autoridad que conduce la fase instructora y la fase resolutoria concordante con el artículo 53° del RLGIT, el cual indica que el procedimiento sancionador está compuesto por dos fases, una instructora y la otra sancionadora.
7. El órgano instructor mediante imputación de cargos N° 392-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 03 de junio de 2021, da por iniciado el procedimiento sancionador, otorgándole a la inspeccionada el plazo de cinco (05) días hábiles, a fin de que presente los descargos que estime pertinente, de conformidad con lo establecido con el numeral 3 del Art. 253 del TUO de la Ley N° 27444 y emitirse posteriormente el informe final.
8. Corresponde a esta Sub Intendencia ejercer la competencia sancionadora en el procedimiento administrativo sancionador seguido contra la inspeccionada mediante la emisión del presente pronunciamiento resolutorio. En ese sentido, en mérito al Informe Final N° 657-2021/SUNAFIL/IRE-LIB/SIAI, este Despacho, mediante proveído de fecha 17 de setiembre de 2021, notifica el referido informe, otorgándole a la inspeccionada el plazo de cinco (05) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación, realizada el día



20 de setiembre de 2021, según constancia de notificación obrante a folios veintinueve (29), a fin de que presente los descargos que estime pertinente y proceder a resolver el presente procedimiento, de conformidad con la Ley N° 28806 - *Ley General de Inspección del Trabajo*- (en adelante, la Ley).

### III. DE LOS DESCARGOS:

#### 9. De la notificación de la imputación de cargos con fecha 07 de junio de 2021:

- La inspeccionada, presentó su escrito de descargo contra la Imputación de Cargos, los mismos que han sido meritados en el Informe Final y serán tomados en cuenta en la presente resolución en lo que corresponda.

#### 10. De la notificación del informe final con fecha 20 de setiembre de 2021:

- La inspeccionada presenta su escrito de descargos contra el informe final, señalando lo siguiente:
  - Que, la recurrente Alejandra Olivia Mejía ingresó a laborar para su representada el 01.09.2020, según la constancia de alta de la trabajadora, boletas de pago, contrato de trabajo y Plame y no el 24 de agosto de 2020, indicando que se ha cumplido desde su fecha de ingreso hasta el 31 de diciembre de 2020 con el pago íntegro y oportuno de las gratificación y de la bonificación no remunerativa, de la CTS, vacaciones truncas.
  - Que, cumplieron con registrar a la recurrente en planillas, de acuerdo a su fecha de inicio, siendo esta el 01.09.2020, sin embargo, se ha realizado un erróneo análisis del artículo 4 del TUO del DL 728, por lo cual se intenta presumir la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 28.08.2020; lo que conllevaría a vulnerar el ordenamiento jurídico laboral.
  - Que, la inspeccionada intenta presumir que se dio inicio al vínculo laboral, valiéndose de un correo electrónico, lo cual carece de coherencia, asimismo se tomó en cuenta capturas de *whatsapp* de los grupos de la clínica y reapertura ambulatoria, donde se observan conversaciones con la señorita Cecilia Salazar Analista de RRHH y Paty Plasencia, jefa del área de admisión ambulatoria, sin embargo, no se ha podido determinar si los números de teléfonos corresponden a las personas antes señaladas, por lo que, tampoco se ha podido determinar la relación laboral, ni mucho menos se ha demostrado que estos grupos de *whatsapp* hayan sido creados por personal de la Clínica.

### IV. CUESTIONES EN DISCUSIÓN

11. La presente resolución tiene por objeto determinar lo siguiente:

- Si la inspeccionada incumplió con las disposiciones relacionadas al pago íntegro de la gratificación y bonificación extraordinaria, incurriendo en actos de infracción a la normativa social.
- Si la inspeccionada incumplió con las disposiciones relacionadas al pago íntegro de la compensación por tiempo de servicios, incurriendo en actos de infracción a la normativa sociolaboral.
- Si la inspeccionada incumplió con las disposiciones relacionadas al pago íntegro de las vacaciones truncas, incurriendo en actos de infracción a la normativa sociolaboral.
- Si la inspeccionada no cumplió con el registro en planillas de la trabajadora desde su fecha de ingreso, incurriendo en infracción a la normativa sociolaboral.



- Si la inspeccionada no acreditó la inscripción de seguridad social en pensiones y salud conforme a su fecha de ingreso de la trabajadora, incurriendo en infracción a la normativa sociolaboral.
- Si la inspeccionada no cumplió con la Medida Inspectiva de Requerimiento, incurriendo en infracción a la labor inspectiva.

## V. CONSIDERANDO

### Respecto de la obligación del sujeto inspeccionado al pago íntegro de las gratificaciones legales y su incumplimiento como infracción en materia de relaciones laborales.

12. El artículo 1° de la **Ley 27735, Ley que regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad**, establece: “(...) *La presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador*” y el artículo 2 de la misma norma legal señala “*El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio*”. Asimismo, el artículo 5 indica “*Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso*” (**Subrayado nuestro**).
13. En ese sentido, el artículo 3 de la Ley 27735 dispone “*Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos (...)*”, en concordancia con el numeral 3.1 del artículo 3 de **Decreto Supremo N° 005-2002-TR, Normas reglamentarias de la ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad**, que dispone “*Se considera remuneración regular aquella percibida mensualmente por el trabajador, en dinero o en especie (...)*”.
14. De lo expuesto, se advierte entonces la obligación que tiene el empleador de realizar el pago de las gratificaciones y gratificaciones trunca a favor de sus trabajadores, tomando como base la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad que corresponda otorgar el beneficio, esto es, en la primera quincena de julio y diciembre y en caso de cese del trabajador, este pago debe realizarse como gratificación trunca.
15. Por lo expuesto, se advierte entonces la obligación que tiene todo empleador de realizar el pago de las remuneraciones. Por otro lado, el artículo 33° de la Ley prescribe que son infracciones en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.
16. En ese contexto, el Reglamento, que tipifica y contiene las infracciones, establece en el numeral 24.4 de su Artículo 24, que no realizar el pago íntegro y oportuno de los beneficios laborales -gratificaciones legales, constituye una infracción grave en materia de relaciones laborales, el cual es pasible de una sanción económica.

### La obligación del sujeto inspeccionado de realizar el pago del 9% de bonificación extraordinaria y su incumplimiento como infracción en materia de relaciones laborales.

17. El artículo 5 del D.S. N° 007-2009-TR, Reglamento de la Ley N° 29351, que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, establece: “La



bonificación extraordinaria prevista en el artículo 3 de la Ley N° 29351<sup>1</sup> debe pagarse al trabajador en la misma oportunidad en que se abone la gratificación correspondiente. En caso de cese del trabajador, dicha bonificación extraordinaria debe pagarse junto con la gratificación proporcional respectiva (...)” (Subrayado y resaltado nuestro).

18. Asimismo, el artículo 6 del mismo cuerpo normativo, establece que “El monto de la bonificación extraordinaria a que se refiere el artículo precedente equivale al aporte al Seguro Social de Salud - EsSalud que hubiese correspondido efectuar al empleador por concepto de gratificaciones de julio y diciembre (...)”.
19. De lo expuesto, se advierte entonces la obligación que tiene el empleador de realizar el pago de la bonificación extraordinaria equivalente al 9% del aporte al Seguro Social de Salud – EsSalud, en la oportunidad de pago de las gratificaciones y en caso de cese del trabajador, este pago debe realizarse junto con la gratificación trunca, respectiva. Por otro lado, el artículo 33° de la Ley prescribe que son infracciones en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.
20. En ese contexto, el Reglamento, que tipifica y contiene las infracciones, establece en el numeral 24.4 de su Artículo 24, que no realizar el pago íntegro y oportuno de los beneficios laborales, constituye una infracción grave en materia de relaciones laborales, el cual es pasible de una sanción económica.

#### **Respecto de la obligación del sujeto inspeccionado al depósito o pago de la Compensación por Tiempo de Servicios y su incumplimiento como infracción en materia de relaciones laborales.**

21. El artículo 2° del **Decreto Supremo N° 001-97-TR**, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, establece: “(...) La compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos. La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto”, y los artículos 21 y 22 de la misma norma legal señalan “**Artículo 21.-** Los empleadores depositarán en los meses de mayo y noviembre de cada año tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos. **Artículo 22.-** Los depósitos que efectúe el empleador deben realizarse dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente” (Subrayado nuestro).
22. Cabe recalcar que el artículo 9 de la norma citada prescribe que “Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los artículos 19 y 20.”
23. Así, en ese orden de ideas, el artículo 24 del mismo cuerpo normativo prescribe que “El depósito deberá ser efectuado por el empleador a nombre del trabajador y, a elección

<sup>1</sup> Ley N° 29351 – Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad  
“Artículo 3°.- Aportaciones a EsSalud

El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable”



*individual de este, en moneda nacional o extranjera. En este último caso el empleador, a su elección, efectuará directamente el depósito en moneda extranjera o entregará la moneda nacional al depositario elegido con instrucciones en tal sentido, siendo de cargo el depositario efectuar la transacción correspondiente”.*

24. De lo expuesto, se advierte entonces la obligación que tiene el empleador debe realizar dos depósitos anuales en los primeros 15 días naturales de los meses de mayo y noviembre de la compensación por tiempo de servicios teniendo como base la remuneración básica y todos los conceptos remunerativos recibidos en los periodos respectivos.
25. En ese contexto, el Reglamento, que tipifica y contiene las infracciones, establece en el numeral 24.5 de su Artículo 24, que no depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios, el cual es pasible de una sanción económica.

**Respecto de la obligación del sujeto inspeccionado al pago de las vacaciones y su incumplimiento como infracción en materia de relaciones laborales.**

26. Que, el artículo **25 de la Constitución Política del Perú** (citado en el numeral 26 de la presente resolución) es concordante con el artículo 10° del **Decreto Legislativo N° 713 - Consolidan La Legislación Sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada**, que establece: “(...) *El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios (...)*” y el artículo 22 prescribe “(...) *El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente*”.
27. Asimismo, el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, señala que “Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquiere el derecho, percibirán: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber gozado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.
28. De lo expuesto, se advierte entonces la obligación que tiene el empleador de otorgar 30 días de descanso vacacional y en su defecto, compensar el récord trunco a razón de tantos dozavos o treintavos, por cada mes o día laborado teniendo como base la misma remuneración básica y todos los conceptos remunerativos percibidos por los trabajadores.
29. En ese contexto, el Reglamento, que tipifica y contiene las infracciones, establece en el numeral 25.6 de su Artículo 25, que el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el descanso vacacional, constituye una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, el cual es pasible de una sanción económica.
30. En ese contexto, el Reglamento, que tipifica y contiene las infracciones, establece en el numeral 24.4 de su Artículo 24, que no realizar el pago íntegro y oportuno de los beneficios laborales, constituye una infracción grave en materia de relaciones laborales, el cual es pasible de una sanción económica.

**La obligación de los empleadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada de registrar en planillas de pago a sus trabajadores y su incumplimiento como infracción en materia de relaciones laborales.**

31. El artículo 2 del Decreto Supremo N° 015-2010-TR, señala: Incorporación de los artículos 4º-A y 4º- B al Decreto Supremo N° 018-2007-TR Incorpórense los artículos 4º-A y 4º-B al Decreto Supremo N° 018-2007-TR, en los siguientes términos:





**4º-A.- Registro de Información Laboral (TREGISTRO)** El empleador deberá registrarse, así como a sus trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación – modalidad formativa laboral y otros, personal de terceros y derechohabientes, de acuerdo a los siguientes plazos:

- a) Trabajador, prestador de servicios a que se refiere el numeral ii) del literal d) del artículo 1º del presente Decreto Supremo, personal en formación – modalidad formativa laboral y otros, y personal de terceros: dentro del día en que se produce el ingreso a prestar sus servicios, independientemente de la modalidad de contratación y de los días laborados. Excepcionalmente: - En el caso del prestador de servicios a que se refiere el numeral i) del literal d) del artículo 1º del presente Decreto Supremo, el registro se efectúa en el PLAME. - En el caso del prestador de servicios a que se refiere el numeral iii) del literal d) del artículo 1º del presente Decreto Supremo, el registro se efectúa hasta el día de vencimiento o presentación de la declaración de los aportes a ESSALUD (...).

**4º-B.- Planilla Mensual de Pagos (PLAME)** La presentación del PLAME que se realice ante la SUNAT debe contener la información correspondiente al mes calendario precedente a aquél en que vence el plazo para dicha presentación, de acuerdo al cronograma que establezca la SUNAT según lo señalado en el artículo 5º del presente Decreto Supremo. Las remuneraciones e ingresos declarados en el PLAME deben ser los devengados y/o pagados al trabajador, pensionista, prestadores de servicios señalados en los numerales ii) y iii) del inciso d) del artículo 1º, según corresponda; los efectivamente pagados al prestador de servicios señalado en el numeral i) del inciso d) del artículo 1º y al personal en formación – modalidad formativa laboral y otros, así como los descuentos, tributos, aportes y contribuciones vinculados a dichos sujetos. Tratándose del personal de terceros, contendrá la base de cálculo del aporte al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo a cargo de ESSALUD. Si con respecto a la información correspondiente a la que aluden los párrafos anteriores, el empleador utiliza una fecha de inicio y cierre mensual distinta al primer y último día de dicho mes: i) La referida información será atribuida al mes calendario precedente a aquél en que vence el plazo para dicha presentación siempre que la fecha de cierre corresponda al mismo. ii) El plazo entre la fecha de inicio y cierre mensual que utilice el empleador, no podrá exceder de 31 días calendario.

32. Por su parte el artículo 5 del Decreto Supremo N° 015-2010-TR, dispone que: Los Inspectores del Trabajo están facultados para solicitar la planilla electrónica inclusive en medios digitales. En caso de verificarse durante una visita inspectiva el incumplimiento de las obligaciones relacionadas a la Planilla Electrónica, se impondrán las sanciones administrativas correspondientes, de conformidad con la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR.
33. De lo expuesto, el empleador tiene la obligación de registrar a sus trabajadores en planillas electrónicas, así como exhibirlas a los inspectores de trabajo en las visitas de inspección, dicho incumplimiento acarrea infracción a las normas sociolaborales.
34. En ese contexto, el Reglamento, que tipifica y contiene las infracciones, establece en el numeral 25.20 de su artículo 25<sup>2</sup>, que el incumplimiento de no registrar trabajadores,

---

<sup>2</sup> Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N.º 019-2006-TR.  
Artículo 25.- Infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:  
(...)



pensionistas, etc; constituye una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, la cual es pasible de una sanción económica.

**La obligación del sujeto inspeccionado de inscribir en el régimen de seguridad en salud y en el régimen de seguridad en pensiones a sus trabajadores y sus incumplimientos como infracciones en materia de seguridad social**

35. El artículo 23 de la Constitución Política del Perú prescribe: *“El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado (...) El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (...)”* **(Subrayado nuestro)**, es así que la Constitución Política reconoce como derechos constitucionales a toda persona, el de protección de la salud y el deber a su promoción y defensa, así como el derecho universal y progresivo a la seguridad social.
36. El artículo 1 de la Ley N° 26790 – Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud establece que *“La Seguridad Social en Salud se fundamenta en los principios constitucionales que reconocen el derecho al bienestar y garantizan el libre acceso a prestaciones a cargo de entidades públicas, privadas o mixtas. Se desarrolla en un marco de equidad, eficiencia y facilidad de acceso a los servicios de salud (...)*”. En tal sentido, en el artículo 5 se establece la obligación de la entidad empleadora respecto al registro y la inscripción de los afiliados regulares que de ella dependan, ante EsSalud, debiéndose entender como afiliados regulares **a los trabajadores activos que laboran bajo la relación de dependencia** o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores, los pensionistas que perciben pensión de jubilación, incapacidad o sobrevivencia y los trabajadores independientes que sean incorporados por mandato de una ley especial. En tanto, el D.S. N° 009-97-SA – Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, en su artículo 30, señala la responsabilidad de la entidad empleadora respecto la inscripción en el Seguro Social de los afiliados regulares y sus derecho habientes como obligatoria.
37. Respecto al derecho de seguridad social en pensiones, el inciso a) del artículo 3 del D.S. N° 014-74-TR – Texto Único Concordado del Decreto Ley N° 19990, Ley del Sistema Nacional de Pensiones prescribe que son asegurados **obligatorios** del Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, los trabajadores que prestan servicio bajo el régimen de la actividad privada a empleadores particulares, cualquiera que sea la duración del contrato de trabajo y/o el tiempo de trabajo por días, semana o mes quedando en obligación de las entidades empleadoras a retener las aportaciones de los trabajadores asegurados en el momento del pago de sus remuneraciones. Así, el D.S. N° 054-97-EF – Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, en su artículo 2 prescribe sobre el derecho de afiliación de los trabajadores cualquiera sea la modalidad de trabajo que realicen.
38. De lo expuesto, se advierte entonces la obligación que tiene todo empleador de inscribir en el seguro social en salud y seguro social en pensiones a todo trabajador que dependa de él. Por otro lado, el artículo 35 de la Ley prescribe que son infracciones en materia de seguridad social la omisión a la inscripción en el régimen de prestaciones de salud y en los sistemas de pensiones, sean esto públicos o privados, sin perjuicio de las demás infracciones establecidas en la normativa específica sobre la materia.

---

25.20 No registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, personal de terceros o derecho habientes en las planillas de pago o planillas electrónicas a que se refiere el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus modificatorias (...).





39. En ese contexto, el Reglamento, que tipifica y contiene las infracciones, establece en el numeral 44-B.1<sup>3</sup> del artículo 44, que la falta de inscripción de trabajadores en el régimen de seguridad social en salud, así como la falta de inscripción de trabajadores en el régimen de seguridad social en pensiones, sean estos públicos o privados constituyen infracciones muy graves en materia de seguridad social, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado, las cuales son pasibles de una sanción económica, respectivamente.

#### **Determinación de la responsabilidad de la inspeccionada**

40. De las actuaciones inspectivas se circunscriben a verificar el cumplimiento de la normativa sociolaboral de la trabajadora **Alejandra Lisete Olivia Mejía**, identificada con DNI N° 46787777, con fecha de ingreso el 24.08.2020 y con fecha de cese 31.12.2020.
41. Cabe precisar que de las actuaciones inspectivas realizadas por la comisionada se verificó que la recurrente ingreso a laborar el día **24.08.2020** y no el día 01.09.2020, como señala la inspeccionada; dicha conclusión se arribó en base al correo electrónico de fecha 18.08.2020, en donde se le indica a la recurrente la fecha para realizarse su examen médico, así como capturas de whatsapp de los grupos Clínica y Reapertura Ambulatoria, conversaciones con la Srta Cecilia Salazar Analista de RRHH y Patty Plasencia Jefa del Área de Admisión Ambulatoria, en donde se evidencia que la relación se inició anterior a la fecha consignada por la inspeccionada; advirtiéndose coordinaciones de una relación laboral existente. A lo indicado precedentemente se debe adicionar que la comisionada verificó que la inspeccionada cae en contradicción cuando en un primer momento señala que el “reintegro” detallado en el la boleta de pago del mes de Septiembre 2020, obedece a que su sistema no permite poner el concepto de “bonif. por ingreso”; lo cual es falso; puesto que está probado que su sistema sí tiene consignado el referido detalle.
42. Así, la comisionada ha constatado que la inspeccionada no ha cumplido con acreditar respecto de la recurrente Alejandra Lisete Olivia Mejía, por todo su récord laboral: el pago de las vacaciones truncas, el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios trunca, el pago de la gratificación de diciembre 2020 y la bonificación extraordinaria truncas; dado que no se calcularon dichos conceptos desde la real fecha de ingreso, esto es desde el 24.08.2020. Asimismo la comisionada ha dejado constancia en el acta de infracción que la inspeccionada no ha cumplido con registrar en la planilla de trabajadores a la recurrente desde su real fecha de ingreso, esto es, el 24.08.2020, siendo que lo hizo desde el 01.09.2020; así, como no cumplió con su inscripción en el seguro social en salud y la inscripción en el seguro social en el sistema pensionario AFP/ONP desde dicha fecha.
43. En ese orden de ideas, esta instancia ha verificado que la inspeccionada ha cometido faltas al ordenamiento jurídico sociolaboral, las mismas que son pasibles de sanción económica, conforme lo establece el Reglamento.
44. Sin embargo, en el caso de las vacaciones truncas de la recurrente, si bien la comisionada verificó que la inspeccionada no cumplió con realizar el pago de las mismas, es relevante precisar lo establecido por el **Tribunal Fiscal en su Resolución N° 491-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 03 de noviembre de 2021**, respecto a la tipificación de la infracción sobre el incumplimiento de pago de las vacaciones truncas: **“6.6 Como se aprecia de los actuados, la presente servidora, al sólo contar con dos meses y 21 días de récord laboral, no cumple con el requisito de contar con un año de servicios ininterrumpidos, para el derecho**

<sup>3</sup> Artículo incorporado por el art. 3° del D.S. N° 016-2017-TR, publicado el 06/08/2017.



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”  
Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

*al goce al descanso vacacional anual, de acuerdo a la normativa vigente<sup>4</sup>, supuesto de hecho que es el regulado por el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, es decir que, para tipificar una conducta como infractora dentro de esta normativa, primero la autoridad inspectiva debe verificar que el trabajador o trabajadora, haya alcanzado el derecho al descanso vacacional anual, y segundo, constatar que pese a haber adquirido dicho derecho, la inspeccionada no haya cumplido con su otorgamiento; supuesto de hecho que no se configura en el presente caso. 6.7 En efecto, lo que ha realizado el inspector es asimilar la conducta del no pago de vacaciones truncas, al de no otorgar el derecho al descanso vacacional, lo cual son dos tipos jurídicos distintos, pues en el primero como insistimos, se sanciona a que a pesar de que el trabajador alcanzó el derecho al descanso vacacional anual, su empleador no le concedió el goce al mismo; sin embargo, la autoridad inspectiva ha generado una apreciación diferente sobre el presente extremo de la imputación, sin realizar mayor análisis sobre los hechos, tal como se muestra a continuación: (...) 6.8 Así, al haber subsumido los hechos de forma errónea en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, y determinar la responsabilidad administrativa por una conducta en la que no se tipifica la conducta del inspeccionado, la autoridad del PAS no ha ajustado su actuación conforme al principio de verdad material.”*

45. En tal sentido, se verifica que la comisionada respecto a la infracción propuesta sobre pago de **vacaciones truncas**, propone una multa sobre una infracción tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RGLIT, la que consagra una conducta infractora por el incumplimiento de pago de derecho del goce al descanso vacacional anual, caso distinto al de autos, en el que la recurrente aún no cumplía el tiempo mínimo para alcanzar el derecho al goce del descanso vacacional, vulnerándose así el derecho de defensa de la inspeccionada. Por tanto y teniendo en cuenta que la recurrente no cumplía un año de servicios para tener derecho al goce del descanso vacacional, **este Despacho NO ACOGE la multa propuesta en este extremo.**
46. La inspeccionada ha señalado en su escrito de descargos al informe final que la autoridad instructora y los comisionados no han cumplido con valorar los fundamentos y medios probatorios presentados en sus descargos; sin embargo, de ello se ha dejado constancia que la inspeccionada si bien presentó documentales y presentó escritos de descargos, en ninguno de ellos se evidencia el cumplimiento de lo solicitado por el inspector comisionado, aunado a ello que, tampoco presentó descargos en los cuales adjunte medios probatorios fehacientes que desvirtúen los argumentos contenidos en el acta de infracción y/o imputación de cargos, ni tampoco ha desvirtuado con su escrito de descargos al informe final, toda vez que, no ha adjuntado medio probatorio alguno que acredite el cumplimiento de la normativa sociolaboral. Por tanto, en el presente procedimiento sancionador se ha realizado con la observancia de las debidas garantías al debido procedimiento.
47. Que, si bien la inspeccionada señala que las capturas de *whatsapp* de los grupos de la clínica y reapertura ambulatoria, donde se observan conversaciones con la señorita Cecilia Salazar Analista de RRHH y Paty Plasencia, jefa del área de admisión ambulatoria, no gozan de credibilidad debido a que no se ha determinado si los números de teléfonos corresponden a las personas antes señaladas, por lo que, tampoco se puede determinar la relación laboral; debe indicarse que la inspeccionada es quien debió en todo caso presentar algún medio probatorio que acredite que las trabajadoras involucradas en las conversaciones de *whatsapp* en realidad usaban números de celulares distintos, lo cual no ocurrió, no pudiendo sostener probatoriamente sus afirmaciones.

<sup>4</sup> “Decreto Legislativo N° 713, Consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios”.



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”  
*Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional*”

48. Cabe señalar que, conforme a lo prescrito por los artículos 16 y 47 de la Ley, los hechos constatados por los inspectores de trabajo que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan merecen fe y se presumen ciertos, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los interesados en defensa de sus respectivos derechos e intereses.
49. Ante lo expuesto, se evidencia que la inspeccionada no ha desvirtuado las imputaciones efectuadas en el acta de infracción al no presentar escrito de descargos.
50. En ese sentido, este Despacho en virtud a los considerandos precedentes, procede a imponer la sanción de multa propuesta por la comisionada.

**De la infracción a la labor inspectiva y la Medida de Requerimiento.**

51. De conformidad al tercer párrafo del artículo 14 de la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, la LGIT), concordante con el numeral 18.2 del artículo 18 del RLGIT<sup>5</sup>, establecen que cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. Dicho requerimiento se realizará a través de la medida inspectiva de requerimiento, la misma que se emitirá sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse.
52. Las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas por la inspección del trabajo para el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, que se extienden al finalizar las actuaciones inspectivas y cuando se advierte la comisión de infracciones, otorgando un plazo para que el sujeto inspeccionado subsane las infracciones.
53. Por su parte, el artículo 9 de la LGIT, establece que los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores-Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello.
54. A razón de lo expresado, el artículo 36 de la LGIT establece que son infracciones a la labor inspectiva, las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados por los Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la presente Ley y su Reglamento.
55. En ese contexto, se concluye que todo empleador que se encuentre sujeto a una inspección se encuentra en la obligación de colaborar con los inspectores del trabajo cuando sean requeridos para ello, entre otros, cumpliendo con lo requerido en la medida inspectiva de requerimiento.
56. La inspeccionada faltó a su deber de colaboración, al no subsanar las infracciones advertidas en la medida de requerimiento, para lo cual se le otorgó un plazo prudencial, con la debida información que su incumplimiento constituiría infracción a la labor inspectiva sancionable con multa, en aplicación del Principio de Predictibilidad<sup>6</sup>, señalado en el numeral 1.15 del

<sup>5</sup> Decreto Supremo N° 019-2006-TR - Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

“Artículo 18.- Medidas Inspectivas

(...) 18.2 En los casos de infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral, cualquiera que sea la materia a la que afecten, se requerirá al sujeto responsable de su comisión, la adopción en un plazo determinado de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.”

<sup>6</sup> “Principio de predictibilidad. - La autoridad administrativa brinda a los administrados o sus representantes información veraz, completa y confiable sobre cada procedimiento a su cargo, de modo tal que, en todo momento, el administrado pueda tener una comprensión cierta sobre los requisitos, trámites, duración estimada y resultados posibles que se podrían obtener.

Las actuaciones de la autoridad administrativa son congruentes con las expectativas legítimas de los administrados razonablemente generadas por la práctica y los antecedentes administrativos, salvo que por las razones que se expliciten, por escrito, decida apartarse de ellos.



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”  
Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG<sup>7</sup>, según lo dispuesto en los artículos 36 y 39 de la LGIT, así como en los artículos 45 y 46 del RLGIT, documento que fue notificado debidamente a la inspeccionada.

57. Quedando acreditado que la inspeccionada no cumplió con la medida de requerimiento realizada por la comisionada, tal como se ha dejado constancia mediante acta de infracción respecto al incumplimiento a la medida de requerimiento, por tanto, se concluye que la inspeccionada ha incurrido en una infracción muy grave a la labor inspectiva, la cual debe ser sancionada en virtud a las multas vigentes en el periodo correspondiente, por lo que corresponde acoger la propuesta de multa contenida en el acta de infracción, en lo que a este extremo se refiere.
58. Por otro lado, se debe tener en cuenta que el acta de infracción en mérito del cual se originó el presente procedimiento sancionador, cumple con los requisitos establecidos en el artículo 46<sup>8</sup> de la LGIT, en concordancia con el artículo 54<sup>9</sup> del RLGIT.
59. Finalmente de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 47 de la LGIT, los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos y merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados, siendo que la empresa inspeccionada no ha acreditado subsanación y/o medios probatorios que contradigan lo constatado por los inspectores comisionados por lo que este despacho considera pertinente continuar con el procedimiento administrativo sancionador.

#### **Determinación de la sanción a imponer**

60. Como cuestión previa es importante precisar lo establecido en los Numerales 1) y 6) del artículo 2º de la Ley General de Inspección del Trabajo Nº 28806, que indica el funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se rigen por los siguientes principios ordenadores: 1) **Principio de Legalidad** y 6) **Principio de Jerarquía**, siendo el primero, con sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las Leyes, reglamentos y demás normas vigentes; y el segundo, con sujeción a las instrucciones y criterios técnicos interpretativos establecidos por la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo para el desarrollo de la función inspectiva, así como, cumpliendo las funciones encomendadas por los directivos y

---

La autoridad administrativa se somete al ordenamiento jurídico vigente y no puede actuar arbitrariamente. En tal sentido, la autoridad administrativa no puede variar irrazonable e inmotivadamente la interpretación de las normas aplicables.”

<sup>7</sup> Normativa a la cual nos regimos supletoriamente conforme lo dispone la Undécima Disposición Final y Transitoria de la Ley 28806.

<sup>8</sup>**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.

<sup>9</sup>**Artículo 54.- Contenido de las actas de infracción**

- 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.
- La autoridad competente para imponer sanción, con expresión de la norma que le atribuye su competencia.
- 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 en las que se subsumen los hechos comprobados, los preceptos y normas que se estiman vulneradas, su calificación y tipificación legal.
- La sanción que se propone, su cuantificación y graduación, con expresión de los criterios utilizados a dichos efectos. De apreciarse la existencia de reincidencia en la comisión de una infracción, debe consignarse dicha circunstancia con su respectivo fundamento.
- La responsabilidad que se imputa a los sujetos responsables, con expresión de su fundamento fáctico y jurídico.
- La identificación del inspector o de los inspectores de trabajo que extienden el acta de infracción con sus respectivas firmas.
- La fecha del acta y los datos correspondientes para su notificación.”



**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”**  
**Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

responsables de la Inspección del Trabajo, en atención a las competencias establecidas normativamente (a nivel nacional, regional o local).

61. De acuerdo a lo establecido en el artículo 38<sup>10</sup> de la Ley, las sanciones a imponer por la comisión de infracciones, se gradúan atendiendo a los siguientes criterios generales: (i) gravedad de la falta cometida, y (ii) el número de trabajadores afectados. Asimismo, el artículo 47 del Reglamento, considera como criterios especiales a los antecedentes del sujeto infracción, el respeto a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, entre otros.
62. Que, es necesario precisar que conforme a lo establecido en los artículos 16° y 47° de la Ley General de Inspección del Trabajo N° 28806 “...los hechos constatados por los inspectores de trabajo que se formalicen en actas de infracción merecen fe y se presumen ciertos, mientras no se demuestre lo contrario”.
63. En el presente caso, la Sub Intendencia de Resolución, de acuerdo a los parámetros establecidos en los considerandos precedentes, impone a la inspeccionada la siguiente multa:

**Cuadro N.° 2**

N°	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	NORMATIVA VULNERADA	TIPIFICACIÓN LEGAL Y CALIFICACIÓN	N.° DE TRABAJADORES AFECTADOS	MULTA
01	Relaciones Laborales	Incumplimiento del pago íntegro de gratificaciones	Arts. 1°, 2°, 5° y 7° de la Ley N° 27735.	Numeral 24.4 del Artículo 24 del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR <b>GRAVE</b>	1	<b>(*) 1.57 UIT S/6,908.00</b>
02	Relaciones Laborales	Incumplimiento del pago íntegro de bonificación extraordinaria	Art. 3 de la Ley N° 29351. Art. 5 del D.S N° 007- 2009-TR.	Numeral 24.4 del Artículo 24 del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR <b>GRAVE</b>	1	<b>(*) 1.57 UIT S/6,908.00</b>
03	Relaciones Laborales	Incumplimiento del pago íntegro de compensación por tiempo de servicio	Arts. 2 y 21 del D.S N° 001- 97-TR.	Numeral 24.5 del Artículo 24 del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR <b>GRAVE</b>	1	<b>(*) 1.57 UIT S/6,908.00</b>
04	Relaciones laborales	Registro de Trabajadores en planilla	Art. 4-A del D.S. N° 018-2007-TR y modificatorias, sobre Las Disposiciones	Numeral 25.20 del Artículo 25 del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR <b>MUY GRAVE</b>	1	<b>(*) 2.63 UIT S/11,572.00</b>
05	Relaciones laborales	No acreditar inscripción seguridad social de salud	D.S. 054-97-EF	Artículo 44.B.1 del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR <b>MUY GRAVE</b>	1	<b>(*) 2.63 UIT S/11,572.00</b>
06	Relaciones laborales	No acreditar inscripción seguridad social de pensiones	D.S. 054-97-EF	Artículo 44.B.1 del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR <b>MUY GRAVE</b>	1	<b>(*) 2.63 UIT S/11,572.00</b>
07	Labor Inspectiva	No cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento	Numeral 5.3 del artículo 5 y artículo 14 de la Ley N° 28806.	Numeral 46.7 del Artículo 46 del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR <b>MUY GRAVE</b>	1	<b>(*) 2.63 UIT S/11,572.00</b>
<b>TOTAL</b>						<b>S/67,012.00</b>

**(\*) U.I.T DEL AÑO 2021 - S/ 4,400.00 SOLES APROBADO MEDIANTE D.S. N° 392-2020-EF.**

<sup>10</sup> **Artículo 38.-** Criterios de graduación de las sanciones: Las sanciones a imponer por la comisión de infracciones de normas legales en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social a que se refiere la presente Ley, se graduarán atendiendo a los siguientes criterios generales:

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

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



64. Asimismo, se debe mencionar, que conforme lo dispuesto por el numeral 48.2 del artículo 48 de la Ley<sup>11</sup>, la presente resolución adquirirá merito ejecutivo respecto de las obligaciones que contiene una vez quede consentida o confirmada.

## VI. RESOLUCIÓN

65. Por lo expuesto, y en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 41 de la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N.º 29981.

### SE RESUELVE:

**PRIMERO:** Multar a **CLÍNICA LA MERCED S.A.C.**, con RUC N.º **20544206410**, con domicilio ubicado en la *Av. Húsares de Junín N.º 690 – Urb. La Merced. Trujillo – Trujillo – La Libertad*, con la suma de **S/67,012.00 (sesenta y siete mil doce con 00/100 soles)**, por haber incurrido en seis (06) infracciones a la normativa sociolaboral y una (01) infracción a la labor inspectiva, las mismas que se encuentran descritas y tipificadas en el cuadro N.º 2 de la presente resolución.

**SEGUNDO: NO SE ACOGE** la propuesta de multa por incumplimiento del pago de vacaciones truncas.

**TERCERO:** Disponer que el monto de la multa, más los intereses de ley, se liquidarán en la fecha del pago respectivo, debiendo comunicarse previamente a esta dependencia a través del correo [wchacalla@sunafil.gob.pe](mailto:wchacalla@sunafil.gob.pe), Tel. 044-543434 o Cel. 912931009 con la especialista de cobranza ordinaria, bajo apercibimiento de continuarse la acción por la vía coactiva.

**CUARTO:** Se procede a notificar la presente resolución mediante casilla electrónica de conformidad con el Decreto Supremo N.º 003-2020-TR mediante el cual se aprueba el uso obligatorio de la notificación vía casilla electrónica, con miras a efectuar notificaciones en los procedimientos administrativos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

**QUINTO:** Informar a la inspeccionada que, contra el presente pronunciamiento resolutivo, procede el recurso de apelación, el cual deberá ser interpuesto dentro del décimo quinto día hábil posterior a su notificación ante esta Sub Intendencia de Resolución para el trámite respectivo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 55 del Decreto Supremo N.º 016-2017-TR12. Caso contrario vencido, vencido dicho plazo, la presente resolución adquiere la calidad de **CONSENTIDA**.

<sup>11</sup> Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

“Artículo 48.- Contenido de la resolución

48.2 (...) La resolución consentida o confirmada tiene mérito ejecutivo respecto de las obligaciones que contiene.”

<sup>12</sup> DECRETO SUPREMO N.º 016-2017-TR.- Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo  
Artículo 55.- De los recursos administrativos

(...) b) Recurso de apelación: se interpone ante la autoridad que emitió la resolución en primera instancia a fin de que lo eleve a su superior jerárquico, el que resolverá sobre el mismo. El recurso debe indicar los fundamentos de derecho que lo sustenten.

El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, (...).





PERÚ

Superintendencia Nacional  
de Fiscalización Laboral

Intendencia Regional de  
la Libertad

Sub Intendencia de  
Resolución

**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”**  
*Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional*

**SEXTO:** Notificar la presente resolución de conformidad con lo establecido en el literal f) del artículo 45 de la Ley N° 28806.

**NOTIFÍQUESE.**