



PERÚ

Superintendencia  
Nacional de  
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima  
Metropolitana

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la Universalización de la Salud”

## **RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 434-2020-SUNAFIL/ILM**

**EXPEDIENTE SANCIONADOR : 1704-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE3**  
**SUJETO RESPONSABLE : COMPAÑÍA MINERA ARGENTUM S.A.**

Lima, 26 de agosto de 2020

**VISTO:** El recurso de apelación interpuesto por **COMPAÑÍA MINERA ARGENTUM S.A.** (en adelante, **la inspeccionada**), contra la Resolución de Sub Intendencia N° 907-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE3, de fecha 03 de octubre de 2019 (en lo sucesivo, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento administrativo sancionador, y al amparo de las disposiciones legales contenidas en la Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

### **I. ANTECEDENTES**

#### **1.1. De las actuaciones inspectivas de investigación**

Mediante la Orden de Inspección N° 13763-2017-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, a efectos de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, respecto de la inspeccionada, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 2569-2017-SUNAFIL/ILM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada, por la comisión de infracciones en materia de empleo y colocación.

#### **1.2. De la resolución apelada**

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Acta de Infracción, multa a la inspeccionada con **S/ 13,689.00 (Trece mil seiscientos ochenta y nueve y 00/100 Soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **Grave** en materia de empleo y colocación, por no cumplir con la cuota mínima de empleo (3%) para personas con discapacidad durante el año 2016 de un total de ochocientos dieciocho (818) trabajadores en dicho periodo, cuyo promedio para el cálculo de la cuota de discapacidad es de 606.15 trabajadores<sup>1</sup>, en perjuicio de dieciocho (18) trabajadores, tipificada en el numeral 30.3 del artículo 30 del RLGIT.

### **II. DEL RECURSO DE APELACIÓN**

El 21 de noviembre de 2019, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

<sup>1</sup> Conforme a los criterios de cálculo establecidos en los artículos 6,7 y 8 de las "Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados", aprobado por Resolución Ministerial N° 107-2015-TR.



- i) Su representada presentó la totalidad de la documentación requerida, habiendo demostrado el cumplimiento de las normas sociolaborales en materia de minería; sin embargo, el Acta de Infracción, la Imputación de Cargos y el Informe Final no contienen un análisis objetivo de la documentación presentada en la etapa inspectiva, vulnerando con ello el debido procedimiento y el principio de verdad material, por lo que se ha incurrido en el supuesto del inciso 1 del artículo 10 de la Ley del Procedimiento Administrativo General, por ello se debió declarar la nulidad del Acta de Infracción y de los Informes emitidos en la fase instructora.
- ii) Resulta evidente que existen criterios normativos que determinan en qué casos resulta legalmente posible no contratar a personal con discapacidad pues el artículo 56 del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad, indica qué deben contener los descargos de los empleadores que no hayan podido cumplir con la cuota de contratación de trabajadores con discapacidad, hecho que no ha sido valorado ni desarrollado en los pronunciamientos de la autoridad; en tal sentido, tampoco ha tenido en cuenta las Normas complementarias aprobadas por la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, que en su artículo 23 dispone que el empleador deberá acreditar haber desarrollado una conducta diligente para asegurar, con los medios disponibles, que las convocatorias y los procesos de evaluación realizados para cubrir dichos puestos, han sido dirigidos en número suficiente para cumplir con la cuota de empleo y, en cada caso, acreditar la ocurrencia de las circunstancias y su concurrencia. Por su parte, los artículos 25 y 26 desarrollan tanto las razones de carácter técnico que dificultan la incorporación de trabajadores con discapacidad, así como las razones de seguridad (riesgo) que también dificultan dicha incorporación, por lo que, a lo largo del procedimiento inspectivo, ha demostrado que no ha podido cumplir con la cuota de empleo exigida para el personal con discapacidad por razones técnicas y de riesgo debidamente sustentadas.
- iii) Su actividad es minera, considerada como una actividad de alto riesgo, por lo que cuentan con la cobertura del seguro complementario del trabajo de riesgo, razón por la cual ha concurrido la primera causal de exención de responsabilidad para el cumplimiento de la cuota de discapacidad; en consecuencia, pretender que se cumpla con dicha cuota pese a lo señalado sería poner en riesgo a la persona con condición de discapacidad.
- iv) No obstante, ha cumplido con remitir a la Bolsa de Trabajo del Ministerio de Trabajo (en adelante. **La Bolsa**) su requerimiento de personal, ante lo cual no existió ningún postulante para dichos puestos, hecho que escapa a su control. Habiendo cumplido con acreditar haber presentado a La Bolsa todos sus requerimientos de personal, indicando el tipo de esfuerzo físico, los riesgos, el ambiente de trabajo, donde se evidencia el alto riesgo de todos los trabajos, siendo ello una condición objetiva prevista por la norma para no aplicar la cuota de discapacidad.
- v) Es un error que se le haya exigido acreditar las características del puesto ofertado y sus competencias dado que se trataban de puestos que debían, en su mayoría, ser desarrollados en la zona de la operación en mina, con lo cual si bien era posible que existan personas con discapacidad que puedan tener las competencias requeridas, el riesgo del puesto ameritaba que los postulantes tomen ello en consideración y por ello se inhibieran de postular, por lo que de haber colocado las características y competencias exigida, podría haber sido contraproducente para la propia convocatoria.



- vi) La norma siempre ha considerado que el desarrollo de las personas con discapacidad debe ser dentro de un entorno amigable para su propio desarrollo, lo contrario sería vulnerar tal disposición normativa. Por lo señalado, debe considerarse que existe una desproporcionalidad y falta de razonabilidad en la sanción impuesta, más aún cuando no ha sido probado que la conducta infractora que se le imputa haya perjudicado a la totalidad de trabajadores.
- vii) Los puestos de trabajo que ofrece demandan riesgo, por lo que más allá de haber demostrado que no discrimina a las personas con discapacidad, el contratarlos supondría una violación al artículo 27 del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional.
- viii) Finalmente, tras haber demostrado que no incurrió en infracción solicita la aplicación del artículo 257 del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General N° 27444, que regula las causas eximentes y atenuantes de la responsabilidad por infracciones, más aún cuando ha demostrado haber realizado convocatorias en número suficiente para cumplir con la cuota de discapacidad.

### III. CONSIDERANDO

- 3.1. Con relación a lo señalado en el numeral i) del recurso de apelación, previo análisis de lo actuado es pertinente señalar que las resoluciones a las que alude la inspeccionada contienen una motivación suficiente, teniendo en cuenta que en la resolución apelada se ha cumplido con precisar en el considerando 5, que el pronunciamiento que en ella descansa se ha tomado en cuenta los alegatos que resulten relevantes y congruentes respecto a la infracción detectada, referida a cuota mínima de empleo para personas con discapacidad durante el año 2016 de la inspeccionada.
- 3.2. En el caso de autos, en la emisión de la resolución apelada, se advierte específicamente en los considerando 16 al 25 de la resolución apelada que, la autoridad de primera instancia ha desvirtuado los argumentos esgrimidos por la inspeccionada en su escrito de descargos, habiendo valorado los medios probatorios presentados, tales como la documentación proporcionada que detalla el tipo de esfuerzo físico, los riesgos y el ambiente de trabajo donde se evidencia el alto riesgos de todas las actividades que realiza, Carta N° 019-2016/Recursos Humanos del 01 de abril de 2016 y Carta N° 0030-2016/Recursos Humanos del 17 de junio 2016, dirigidos a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín, como las constancias referidas a que no contó con postulantes con discapacidad en las convocatorias publicitadas.
- 3.3. En tal sentido, las alegaciones formuladas por la inspeccionada carecen de asidero pues la valoración de los señalados medios probatorios ha sido completa y es en base a su análisis que la inferior en grado ha emitido su pronunciamiento; del mismo modo, el Acta de Infracción cumple con dichas reglas, por lo cual, al tratarse de los mismos medios probatorios que la inspeccionada utiliza para fundamentar su recurso de apelación, este Despacho considera que, en este extremo el argumento propuesto por la inspeccionada debe desestimarse.
- 3.4. Sobre lo señalado en el numeral punto ii) y iv) del recurso de apelación, lo alegado por la inspeccionada resulta carente de fundamento, pues mediante los considerandos 14 al 17 de la resolución apelada, la inferior en grado ha valorado las disposiciones establecidas en el artículo 56 del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley N°



29973, Ley General de las Personas con Discapacidad, habiendo desarrollado las razones por las cuales considera que la inspeccionada no ha cumplido con los requisitos concurrentes que esta debiera cumplir para poder sustentar, bajo el amparo de la citada norma, precisando que si bien regula la posibilidad de justificar el incumplimiento de la cuota de empleo, siendo un supuesto de hecho el haberse generado vacantes en el año; sin embargo, dicho supuesto conlleva a que la inspeccionada debió cumplir con las obligaciones precisadas en los numerales a) y b) del mencionado numeral 56.4 del artículo 56 de la citada normativa legal, verificando que en el caso de autos no se aprecia.

- 3.5.** Del mismo modo, carece de asidero lo señalado por la inspeccionada respecto a que se habría omitido considerar lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, "Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados", en tanto, en los considerandos 16 y 17 de la resolución apelada se aprecia claramente el análisis realizado por el inferior en grado sobre lo dispuestos por el artículo 23 de la mencionada normativa legal.
- 3.6.** Por su parte, respecto a la supuesta inobservancia del cumplimiento de los artículos 25 y 26 de la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, cabe señalar que dicha normativa legal se encuentra subsumida en los sub numerales 1.1 y 1.2 del literal b), numeral 56.4 del artículo 56 del Decreto Supremo N° 002-2014-M IMP, Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad y establecen circunstancias que califican como razones de carácter técnico o como razones de carácter de riesgo vinculado al puesto de trabajo; sin embargo, como bien se ha establecido en la resolución apelada, no son suficientes para eximir a la inspeccionada del cumplimiento de la cuota de contratación de personas con discapacidad, pues estas sólo demostrarían el cumplimiento del numeral 1.1. del literal b) de la citada norma y ello, por sí mismo, no logra eximir a la inspeccionada de la obligación de convocar y contratar a personas con discapacidad pues para ello deben concurrir todas las circunstancias previstas del numeral 1.1 al 1.4 que el referido literal b) del numeral 56.4 del artículo 56 del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP ha establecido, lo cual no fue acreditado por la inspeccionada; por tanto, lo alegado en este extremo carece de asidero.
- 3.7.** Por su parte, la autoridad de primera instancia ha hecho suyo el análisis realizado por la autoridad instructora, compartiendo lo determinado en el numeral 20 del Informe Final, precisando que la inspeccionada no ha desarrollado una conducta diligente para asegurar con los medios disponibles que las convocatorias y los procesos de evaluación realizados para cubrir los puestos, no habiendo acreditado haber ofertado de forma permanente y suficiente los puestos para personal con discapacidad durante el año 2016, toda vez que debió requerir 18 puestos de trabajo, para trabajadores con discapacidad y no menos de eso; por tanto, la motivación desarrollada en este extremo resulta adecuada.
- 3.8.** Al respecto, como se corrobora de folios 21 a 28 del expediente sancionador, la inspeccionada sólo convocó tres (03) puestos de trabajo para personas con discapacidad en el año 2016, pese a que la cuota de empleo que le correspondía era de dieciocho (18) trabajadores discapacitados<sup>2</sup>; por tanto, resulta no tener sustento el argumento formulado por la inspeccionada en este extremo, por lo que debe ser desestimado.

<sup>2</sup> Conforme al cálculo realizado en el Informe Final de instrucción, considerandos 12, 13 y 14, refrendado en el considerando 11 de la resolución apelada.



- 3.9.** Finalmente, el hecho de que pese a haber realizado las tres (03) convocatorias para personal con discapacidad, ningún candidato se haya presentado no exime a la inspeccionada de cumplir con la exigencia legal de **realizar convocatorias suficientes**, pues es dicha acción la que se exige para que la norma que regular el trabajo para las personas con discapacidad pueda cumplir su objetivo de generar la igualdad de oportunidades que procura; por ello, no resulta relevante que no hayan existido candidatos para tales puestos, pues ello es una posibilidad que está latente en todo tipo de convocatoria laboral, más aún si se trata de un grupo especial de trabajadores.
- 3.10.** Respecto a lo señalado en los numerales iii), v), y vii) del recurso de apelación, se puede concluir que la inspeccionada propone la exención de su obligación de cumplir con la cuota de contratación de trabajadores con discapacidad apelando a la naturaleza riesgosa de la actividad que realiza y que, por ende, todos los puestos de trabajo que puede ofrecer contienen un componente de riesgo que al tener que ofertar sus puestos de trabajo a personas con discapacidad, estaría contraviniendo las disposiciones legales orientadas a procurar que estos trabajadores se desarrollen en ambientes amigables para su desarrollo así como su deber de prevención, razón por la cual considera un sinsentido que se le exija acreditar las características y competencias de cada puesto ofertado ya que ello desincentivaría la postulación de candidatos.
- 3.11.** Al respecto es importante reiterar que la infracción imputada a la inspeccionada se circunscribe al cumplimiento de realizar todas las acciones tendientes a cumplir con su cuota de trabajadores con discapacidad por dieciocho (18) trabajadores, siendo plenamente conscientes que existen circunstancias establecidas por las normas que se ha venido desarrollando que, luego de acreditar su existencia y concurrencia, pudieran eximir a la inspeccionada de esta obligación; en este caso, no se apreciaron dichas acciones de manera suficiente por las consideraciones expuestas anteriormente.
- 3.12.** De la revisión de autos, se advierte que la autoridad de primera instancia ha desvirtuado dichos argumentos en los considerandos 18 y 19 de la resolución apelada, que este Despacho comparte, toda vez que del análisis de las razones técnicas previstas en los literales 25.1 y 25.2 del artículo 25 de la Resolución Ministerial 107-2015-TR, mediante el cual se exige que se sustenten de manera objetiva el alto nivel de especialización de competencias exigidas para el puesto de trabajo y que estas no solo sean manifestadas sino debidamente acreditadas, mediante documentos referidos a la información pormenorizadas de las características del puesto que, en el caso de autos la inspeccionada no acreditó, ni explicó dichas razones técnicas. Por otro lado, se ha precisado que si bien la inspeccionada señala detalles de razones de riesgo existentes para las personas con discapacidad, dada la actividad de alto riesgo que desarrolla la actividad minera, sin acreditar el cumplimiento de las normas vigentes sobre seguridad y salud en el trabajo aplicables a los puestos de trabajo descritos, ni haber realizado ajustes razonables para que las personas con discapacidad puedan ocuparlas; además, considerando que la inspeccionada no solo tiene sedes productivas en sitios alejados o campamento minero, sino también otros establecimientos anexos como depósitos; precisando que no se afirma que los puestos de trabajo puedan ser ocupados necesariamente por personas con discapacidad; sino que la inspeccionada no ha seguido los requerimientos establecidos en la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR.
- 3.13.** En consecuencia, las omisiones en las que la inspeccionada ha incurrido evidencian la falta de realización de esfuerzos orientados al cumplimiento de su obligación legal y que más bien, denotan no haber agotado esfuerzos suficientes para cumplir con la cuota de empleo para personas con discapacidad que le correspondía, razones por las cuales los argumentos esbozados deben ser desestimados.



- 3.14.** Respecto a lo señalado en los numerales viii) y x) del resumen del recurso de apelación, se advierte que dichos argumentos han sido ya desvirtuados previamente por la inferior en grado, pues no se encuentran fundamentos que devalen una contravención a los principios de proporcionalidad y razonabilidad en la sanción impuesta, más aún cuando se ha acreditado que la infracción imputada a la inspeccionada es correcta y que ello ha ido en desmedro de dieciocho (18) puestos laborales reservados para personal con discapacidad, lo cual resulta ser un imperativo legal no pasible de incumplimiento; por tanto, también se desestima la solicitud de reducción de multa solicitada por la inspeccionada.
- 3.15.** En consecuencia, teniendo en cuenta que los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan las infracciones en que ha incurrido la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por la autoridad de primera instancia; corresponde confirmar la resolución venida en grado en todos sus extremos.

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

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **COMPAÑÍA MINERA ARGENTUM S.A.**, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 907-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE3, de fecha 03 de octubre de 2019, que multa a **COMPAÑÍA MINERA ARGENTUM S.A.**, con **S/ 13,689.00 (Trece mil seiscientos ochenta y nueve y 00/100 Soles)**.

**ARTÍCULO TERCERO.-** **TENER POR AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA**, de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41° de la LGIT, en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR.

**HÁGASE SABER.-**

ILM/CGVG/shh

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código de pago: **1903000907** a nivel nacional.  
Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.