

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

### **Resolución de Intendencia N.º 303-2021-Sunafil/ILM**

**Expediente Sancionador:** 1743-2017-Sunafil/ILM/SIRE3

**Sujeto Responsable:** Fondo San Fernando S.A.

Lima, 22 de febrero del 2021

**Visto:** El recurso de apelación interpuesto por **Fondo San Fernando S.A.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N.º 0056-2020-Sunafil/ILM/SIRE3, de fecha 20 de enero del 2020 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N.º 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**), y;

#### **I. Antecedentes**

##### **1.1 De las actuaciones inspectivas**

Mediante Orden de Inspección N.º 13720-2017-Sunafil/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas sociolaborales, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N.º 2557-2017 (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de una (1) infracción en materia de empleo y colocación.

##### **1.2 Del procedimiento sancionador**

De conformidad al numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora, en virtud a la Imputación de Cargos, emitió el Informe Final de Instrucción N.º 2257-2019-Sunafil/ILM/SIAI (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora de la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

##### **1.3 De la resolución apelada**

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, impuso multa a la inspeccionada por la suma de **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 de empleo durante el año 2016, en perjuicio de once (11) trabajadores, tipificada en el numeral 30.3 del artículo 30 del RLGIT.

#### **II. Del recurso de apelación**

Con fecha 09 de marzo del 2020, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

i) En el Acta de Infracción se aprecia que los inspectores al momento de hacer el análisis no han considerado como parte de su fundamento legal para la calificación y propuesta de sanción ante la comisión de infracción, el numeral 5.4 de la Resolución Ministerial N.º 107-2015-TR, que regula el caso de las fusiones empresariales para el cálculo de la cuota de empleo; asimismo, la Autoridad Instructora a través del Informe Final, ratificado mediante la resolución apelada, ha pretendido suplir la omisión que contiene el Acta de Infracción, pronunciándose respecto de la

fusión planteada, a través del artículo antes citado; sin embargo, tal hecho transgrede los principios de derecho de defensa y del debido procedimiento al carecer de una debida motivación.

ii) La media (promedio) de las cuotas de personal de discapacidad se vio incrementada como consecuencia de la fusión realizada por la empresa; sin embargo, esto no conllevó a que se incrementaran nuevos puestos de trabajo; sino que, al contrario, se vieron reducidos por la reorganización empresarial de la que fue objeto la inspeccionada a finales del año 2016, considerando la inspeccionada que ello se condice con la exclusión establecida en el literal a) del artículo 56.4 del RLGPD; y que, si bien durante el 2016 se ha generado puestos de trabajo, estos constituyen en su mayoría a personal agrario; por lo cual, se requiere en mayor medida de personal obrero especializado que realice actividades de campo; ya que, de acuerdo al diseño del puesto y a la complejidad de las actividades de campo (por su destreza y dimensión), estos puestos no puede ser ocupados por personal con discapacidad; por ello, manifiesta que se ha limitado a la contratación porcentual relativa al personal administrativo, el mismo que oscila en promedio anual de 100 personas.

### **III. Considerando**

#### **De la presunta transgresión al principio de derecho de defensa, debido procedimiento y carencia de motivación**

3.1. De acuerdo al Principio de Observación del Debido Proceso, previsto en el artículo 44 literal a) de la LGIT, la autoridad administrativa debe garantizar que **las partes gocen de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que le permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión debidamente fundada en hechos y en derecho.**

3.2. Ahora bien, en cuanto a la motivación, el numeral 6.3 del artículo 6° de la LPAG establece que: *“No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto”.*

3.3. Asimismo, cabe señalar que el literal e) del numeral 7.1.2.6 de la Directiva N.° 001-2017-Sunafil/INII, Directiva que regula el Procedimiento Sancionador del Sistema de Inspección de Trabajo, establece que: *“(…) e) El Informe Final de Instrucción debe contener como mínimo, entre otros: “Análisis legal de los hechos materia de imputación: Fundamentos de hecho y derecho (precisar normas infringidas) que llevan a la conclusión y recomendaciones, conforme a lo establecido en el artículo 182 del T.U.O de la LPAG”.*

3.4. En dicho contexto, de la revisión de lo actuado, esta intendencia concuerda con lo glosado por el inferior en grado en fundamento 14 de la resolución apelada, en el extremo que señala, que se observa que la Autoridad Instructora ha actuado dentro de los alcances de la citada Directiva N.° 001-2017-Sunafil/INII, respectando el principio del debido procedimiento y de legalidad, a lo cual debemos agregar que, no se advierte vulneración alguna al derecho de defensa de la inspeccionada, ni mucho menos se aprecia carencia de motivación alguna, dado que, al ser uno de los puntos de descargo a la imputación de cargos presentada por la inspeccionada, el cuestionamiento referido al no análisis en el Acta de Infracción de la fusión por absorción de la empresa Agrícola La Joya S.A.C. por parte de la inspeccionada, la Autoridad Instructora efectúa el análisis de dicho cuestionamiento en los fundamentos 8 al 9 del citado Informe Final expresando un razonamiento claro y preciso de los fundamentos facticos y jurídicos por los cuales decidió desestimarlos; verificándose además que tanto el Acta de Infracción como el Informe Final revisten todas las formalidades establecidas en la LGIT y su

RLGIT. Por lo que, los argumentos de la inspeccionada contenidos en el numeral i) del punto II de la presente resolución, merecen ser desestimados.

### **De la obligación de la inspeccionada de contratar personal con discapacidad**

3.5. De cuarto hecho verificado del Acta de Infracción, se tiene que, la inspeccionada acreditó haber registrado en la planilla electrónica del año 2016 a dos mil sesenta y nueve (2069) trabajadores (ponderado 423.57 trabajadores); por tanto, estaba obligada a contratar personal con discapacidad en un porcentaje mínimo del 3% (12.70 trabajadores)<sup>1</sup>; verificándose durante las actuaciones inspectivas que este contaba solo con (4) trabajadores con discapacidad en su planilla (lo que representan un valor ponderado de 1.48 trabajadores). Por lo que, se determinó que la inspeccionada no cumplió de manera total con la cuota de empleo, 11 trabajadores afectados (12.70 - 1.48, siendo redondeado a 11).

3.6. En cuanto a lo señalado en el numeral ii) del punto II de la presente resolución, en principio cabe precisar que, en concordancia con lo glosado por el inferior en grado en el fundamento 16 de la resolución apelada, esta Intendencia comparte lo normado por la Autoridad Instructora en los numerales 8 y 9 del Informe Final, referente a que no existe afectación a la media (promedio) de la cuota de empleo por discapacidad, a consecuencia de la fusión por absorción de la empresa Agrícola La Joya S.A.C. por parte de la inspeccionada; toda vez que, los inspectores comisionados han tomado en consideración la fecha de ingreso de cada trabajador para efectos del cálculo de la cuota por discapacidad.

3.7. Ahora bien, en cuanto a lo señalado que, si bien durante el 2016 se ha generado puestos de trabajo, estos constituyen en su mayoría a personal agrario; por lo cual, se requiere en mayor medida de personal obrero especializado que realice actividades de campo; ya que, de acuerdo al diseño del puesto y a la complejidad de las actividades de campo (por su destreza y dimensión), estos puestos no puede ser ocupados por personal con discapacidad; y que por ello, se ha limitado a la contratación porcentual relativa al personal administrativo, el mismo que oscila en promedio anual de 100 personas.

3.8. Al respecto, esta intendencia considera que lo glosado por la inspeccionada no tiene sustento legal alguno, por cuanto, conforme también lo ha señalado la autoridad de primera instancia en la resolución apelada, de conformidad con el Decreto Supremo N.° 002-2014-Mimp, Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad y el numeral 4.1 del artículo 4° de la Resolución Ministerial N.° 107-2015-TR, *“el cálculo de la cuota de empleo se realiza sobre la planilla de trabajo y cualquiera sea la modalidad de contratación laboral que vincule directamente a los trabajadores con el empleador”*; por lo que mal hace la inspeccionada en pretender justificar su accionar en el argumento glosado en líneas precedentes; máxime si no ha logrado acreditar de manera fehaciente las razones de carácter técnico o de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que motivan la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad, conforme lo normado en el acápite 1.1 del inciso b) del numeral 56.4 del artículo 56 del Decreto Supremo N.° 002-2014-Mimp.

3.9. En consecuencia, los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan la infracción en la que incurrió la inspeccionada, la cual ha sido debidamente determinada por la autoridad de primera instancia; por tanto, 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 **Fundo San Fernando S.A.** por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**Artículo Segundo.** - **Confirmar** la Resolución de Sub Intendencia N.° 0056-2020-Sunafil/ILM/SIRE3, de fecha 20 de enero del 2020, que impone sanción a **Fundo San Fernando S.A.**, por la suma de S/ 13,689.00 (**Trece Mil Seiscientos Ochenta y Nueve y 00/100 soles**), por los fundamentos contenidos en la presente resolución.

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

**Hágase saber.** -

---

1 Cabe precisar que, conforme lo normado en el numeral 49.1 del artículo 49 de la Ley N.° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad, las entidades públicas están obligadas a contratar personal con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y **los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%**.

Documento publicado en la página web de Sunafil.