



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° 411-2020-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 2430-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE2
SUJETO RESPONSABLE : ZAPLER S.A.C. (antes MONTACARGAS ZAPLER S.A.C.)¹

Lima, 24 de agosto de 2020

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **ZAPLER S.A.C (antes MONTACARGAS ZAPLER S.A.C.)** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 02-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE2, de fecha 4 de febrero de 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° 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 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° 20661-2016-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° 136-2017 (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 De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada, la cual declaró infundado el recurso de reconsideración interpuesto por la inspeccionada contra la Resolución de Sub Intendencia N° 524-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE2, mediante la cual se le impuso una multa de **S/ 4,252.50 (Cuatro Mil Doscientos Cincuenta y Dos con 50/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una Infracción **GRAVE** en materia de empleo y colocación, por no cumplir con la cuota de empleo de las personas con discapacidad, tipificada en el numeral 30.3 del artículo 30 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 26 de febrero de 2020, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia que declaró infundado el recurso de reconsideración, argumentando:

- No se valoró correctamente la prueba aportada, la cual se refiere a un hecho, que si fuere considerado influiría en la decisión total o parcial de la cuestión en discusión. Siendo los medios probatorios ofrecidos: a) La Consulta del RUC, con la cual se acredita que la actividad principal se encuentra referida a la venta al por mayor de otros tipos de maquinarias y equipos, y que la actividad secundaria, está vinculada al mantenimiento y reparación de vehículos automotores; y, b) Partida Registral N° 03021734, emitida por la Oficina Registral de Lima-SUNARP, con la cual se acredita de manera indubitable que su actividad principal es la compra, venta, alquiler, servicio de reparación de montacargas, vehículos, volquetes, grúas, motoniveladoras,

¹ De la consulta RUC en la página web de la SUNAT, se verifica que la inspeccionada cambió su razón social el 18.07.2019.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

cargadores frontales y maquinaria pesada en general; en ese sentido, se advierte que existen razones de carácter técnico (perfil o aptitudes de puesto) y de riesgo, que justifican la no contratación de personas con discapacidad, encontrándose en una causal de exclusión; por lo que, deviene en nula la resolución apelada.

III. CONSIDERANDO

- 3.1. El artículo 49 numeral 49.1 de la Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad (en adelante, la **LGPD**) dispone que los empleadores privados con más de cincuenta (50) trabajadores están obligados a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, siendo esta obligación de carácter anual, según el numeral 56.2 del artículo 56 del reglamento de dicha ley (en adelante, el **RLGPD**), aprobado por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP.
- 3.2. A su vez, el numeral 56.4 del artículo 56 del RLGPD, en relación a los procedimientos sancionadores de la Inspección del Trabajo que versan sobre el incumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad, establece lo siguiente: ***"56.4 Los empleadores notificados por el incumplimiento efectúan sus descargos acreditando fehacientemente: (...) b) En caso de haberse generado vacantes en el año, deben concurrir: 1.1 Razones de carácter técnico o de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad en la empresa; 1.2 Haber ofertado los puestos de trabajo en el servicio de Bolsa de Trabajo que se ofrece, en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, o de los servicios prestados por otras entidades articulados a dicha Ventanilla; 1.3 Haber omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria contra las personas con discapacidad; y, 1.4 Haber garantizado que los procesos de evaluación específicos permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad que postulen."*** (el énfasis es nuestro).
- 3.3. Entonces, de acuerdo al citado dispositivo legal, para eximir a los empleadores de la responsabilidad de cumplir con la cuota de empleo de las personas con discapacidad, estos deben acreditar la concurrencia de los requisitos establecidos en los acápite del dispositivo legal citado precedentemente.
- 3.4. Mediante Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, se aprobó la Norma Técnica denominada "Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados" (en adelante, la **NT**). Según el artículo 1 de la NT, ésta tiene por objeto establecer las normas complementarias para regular la aplicación de la cuota de empleo en el ámbito privado, así como la prestación de servicios públicos de empleo y los procedimientos de fiscalización y sanción que garanticen su cumplimiento en el marco de lo establecido en la LGPD, el RLGPD y los instrumentos internacionales que informan su interpretación.
- 3.5. En ese contexto, resulta oportuno traer a colación la presunción regulada por el artículo 16 de la LGIT, por el cual los hechos constatados y debidamente formalizados en el Acta de Infracción, se presumen ciertos, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus derechos e intereses puedan aportar los interesados. En el caso concreto, el personal inspectivo de acuerdo a sus facultades, realizó actuaciones inspectivas de investigación a fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones laborales sobre promoción y empleo de las personas con discapacidad por parte de la inspeccionada, verificando que durante el periodo de enero a diciembre del año 2015, ésta declaró un total de noventa y seis (96) trabajadores; sin embargo, no cumplió con la cuota de empleo del 3% representada por tres (03) puestos de trabajo que debieron ser cubiertos por personas con discapacidad.

- 3.6. Ahora bien, en su defensa la inspeccionada indica que por el rubro y objeto social acreditados en los documentos presentados tales como la Consulta RUC² y la Partida Registral N° 03021734³, se justificaría la no contratación de personas con discapacidad, así como las razones de carácter técnico y de riesgo, pues su actividad está referida a la compra, venta alquiler, servicio de reparación de montacargas, vehículos, volquetes, grúas, motoniveladoras, cargadores frontales y maquinaria pesada en general; sin embargo, ello no es suficiente pues de acuerdo a lo previsto por el acápite 1.1 del inciso b) del numeral 56.4 del artículo 56 del RLGPD, para acreditar las razones de carácter técnico o de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad en la empresa, debió considerar lo previsto en los artículos 25 y 26 de la NT:

“Artículo 25.- Razones de carácter técnico que dificultan la incorporación de trabajadores con discapacidad

25.1. Para efectos del numeral 1.1 del inciso b) del numeral 56.4, del artículo 56 del Reglamento, se consideran razones de carácter técnico vinculadas al puesto de trabajo que motiva la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad, a aquellas que sustenten de manera objetiva el alto nivel de especialización de competencias exigidas para el puesto de trabajo, de escasa oferta en el mercado formativo o laboral nacional; y que coadyuvan a explicar la nula o escasa participación de las personas con discapacidad en la convocatoria y proceso de selección realizados.

25.2. El empleador acredita estas razones con información pormenorizada de las características del puesto y de las competencias laborales exigibles en el perfil.”

“Artículo 26.- Razones de riesgo que dificultan la incorporación de trabajadores con discapacidad

26.1. Para efectos del numeral 1.1 del inciso b) del numeral 56.4, del artículo 56 del Reglamento, se consideran razones de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad, a aquellas que sustenten de manera objetiva que, pese a haberse cumplido con las obligaciones en materia de seguridad y salud respecto al puesto de trabajo conforme a la legislación de la materia y, haberse previsto los ajustes razonables mínimos al puesto para ser ocupado por una persona con discapacidad, los riesgos laborales para la seguridad y salud en el puesto persisten para la persona con discapacidad; lo que coadyuva a explicar la nula, escasa o no pertinente participación de las personas con discapacidad en la convocatoria realizada.

26.2. El empleador acredita estas razones con información pormenorizada de las características del puesto, de los riesgos laborales generales y específicos del puesto, las medidas de seguridad y salud adoptadas para tales riesgos, los ajustes previstos en caso de un trabajador con discapacidad y los riesgos laborales subsistentes para personas con discapacidad.”

- 3.7. Asimismo, se advierte que no se cumplió con lo requerido por los acápites 1.2, 1.3 y 1.4 del literal b) del numeral 56.4 del artículo 56 del RLGPD, es decir, haber ofertado los puestos de trabajo en el servicio de Bolsa de Trabajo que se ofrece en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, o de los servicios prestados por otras entidades articulados a dicha Ventanilla; haber omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria contra las personas con discapacidad; y, haber garantizado que los procesos de evaluación específicos permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad que postulen, respectivamente.
- 3.8. Aunado a ello, el numeral 28.1 de artículo 28 de la NT señala que para efectos del numeral 1.2 del inciso b) del numeral 56.4, del artículo 56 del RLGPD, se considera que el empleador ofertó el puesto de trabajo a través de la Bolsa de Trabajo del Centro de Empleo o servicios prestados por entidades articulados a éste, cuando remitió a la Bolsa de Trabajo la oferta de empleo con un plazo de 10 días calendario previos al inicio del proceso de selección; y se siguió el procedimiento establecido en el artículo 10 de la presente norma. Siendo así, el empleador acreditará haber cumplido con el mencionado requisito con la constancia emitida por el servicio de Bolsa de Trabajo o entidades articuladas al Centro de Empleo; en esa línea, de los medios probatorios aportados por la inspeccionada tanto en el procedimiento inspectivo

² Ver fojas setenta y cinco (75) del expediente sancionador.

³ Ver fojas cuarenta y uno (41) al sesenta y siete (67) del expediente sancionador.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

como en el sancionador, no se advierte que la inspeccionada haya presentado alguna Constancia emitida por el servicio de Bolsa de Trabajo o entidades articuladas al Centro de Empleo, como lo establece el citado dispositivo legal, que justifique la no contratación de personas con discapacidad.

- 3.9.** Como vemos, la inspeccionada no cumplió con acreditar la concurrencia de los requisitos establecidos en los acápite 1.1, 1.2, 1.3 y 1.4 del literal b) del numeral 56.4 del artículo 56 del RLGPD, para que así se le eximiera de la responsabilidad de cumplir con la cuota de empleo de las personas con discapacidad en el año 2015, careciendo de sustento los argumentos contenidos en este recurso.
- 3.10.** 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 **ZAPLER S.A.C (antes MONTACARGAS ZAPLER S.A.C.)**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 02-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE2, de fecha 04 de febrero de 2020, que impone sanción a **ZAPLER S.A.C (antes MONTACARGAS ZAPLER S.A.C.)**, por la suma de **S/ 4,252.50 (Cuatro Mil Doscientos Cincuenta y Dos con 50/100 Soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

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

HÁGASE SABER. -

ILM/CGVG/echg/mct

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK, SCOTIABANK, con el código de pago: **1802000524** a nivel nacional.
Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.