

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0016-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL



EXPEDIENTE N° : 019-2021-AC-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL

ÓRGANO DE PRIMERA INSTANCIA : SUB-DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

IMPUGNANTE : CLÍNICA DE OJOS OPEVISO Y ÓPTICA CRISTAL E.I.R.L

MATERIA : CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA

ÓRGANO SUPERIOR : DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Huacho, 04 de mayo de 2022

VISTO:

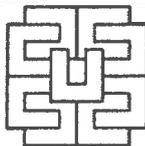
- El documento N° 3476259 - expediente N° 2201403, mediante el cual la empresa **CLÍNICA DE OJOS OPEVISO Y ÓPTICA CRISTAL E.I.R.L.**, a través de mesa de partes del Gobierno Regional de Lima, interpone recurso administrativo de apelación contra el Decreto Sub Directoral N° 0094-2022-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRL, de fecha 21 de febrero de 2022, que resuelve: *"Declarar IMPROCEDENTE lo solicitado por el recurrente y prosigase con el trámite conforme a su estado."*
- El documento N° 3476259 - expediente N° 2201403, mediante el cual la empresa **CLÍNICA DE OJOS OPEVISO Y ÓPTICA CRISTAL E.I.R.L.**, a través de mesa de partes del Gobierno Regional de Lima, interpone recurso administrativo de apelación contra la Resolución Sub Directoral N° 008-2022-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRL, de fecha 14 de marzo de 2022, que resuelve: *"ARTÍCULO PRIMERO: MULTAR a la empresa denominada CLÍNICA DE OJOS OPEVISO Y ÓPTICA CRISTAL E.I.R.L., con RUC N° 20488430425, (...) con la suma de S/ 2,300.00 soles (DOS MIL TRESCIENTOS CON 00/100 SOLES), equivalente al 50% de la UIT vigente al año 2022 y aprobada mediante D.S. N° 398-2021-EF. (...)",* por lo que, corresponde a esta Dirección de Prevención y Solución de Conflictos emitir el siguiente pronunciamiento:

CONSIDERANDO:

I. Antecedentes. -

- 1.1 Que, con Decreto Sub Directoral N° 094-2022-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL de fecha 21 de febrero de 2022, la Sub Dirección de Prevención y Solución





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

de Conflictos resuelve: *"Declarar IMPROCEDENTE lo solicitado por el recurrente y prosigase con el trámite conforme a su estado.*

- 1.2 Que, mediante documento N° 3476259, la empresa CLÍNICA DE OJOS OPEVISO Y ÓPTICA CRISTAL E.I.R.L., a través de mesa de partes del Gobierno Regional de Lima, interpone recurso administrativo de apelación contra el Decreto Sub Directoral N° 0094-2022-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRL, de fecha 21 de febrero de 2022.
- 1.3 Que, con Resolución Sub Directoral N° 008-2022-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRL, de fecha 14 de marzo de 2022, que resuelve: *"ARTÍCULO PRIMERO: MULTAR a la empresa denominada CLÍNICA DE OJOS OPEVISO Y ÓPTICA CRISTAL E.I.R.L., con RUC N° 20488430425, (...) con la suma de S/ 2,300.00 soles (DOS MIL TRESCIENTOS CON 00/100 SOLES), equivalente al 50% de la UIT vigente al año 2022 y aprobada mediante D.S. N° 398-2021-EF."*
- 1.4 Que, con documento N° 3476259, la empresa CLÍNICA DE OJOS OPEVISO Y ÓPTICA CRISTAL E.I.R.L., a través de mesa de partes del Gobierno Regional de Lima, interpone recurso administrativo de apelación contra la Resolución Sub Directoral N° 008-2022-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRL, de fecha 14 de marzo de 2022.
- 1.5 Que, con Proveído N° 001-2022-GRL-GRDS-DRPE-DPSC-SDPSC, la Sub Dirección de Prevención y Solución de Conflictos eleva vía recurso de apelación el expediente N° 019-2021-AC-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL.



II. Competencia de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos. -

- 2.1 Que, de acuerdo con lo establecido por la Resolución Ejecutiva N° 836-2012-PRE, que aprueba el Manual de Organización de Funciones de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, así como lo señalado por el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA), corresponde a esta Dirección de Prevención y Solución de Conflictos emitir pronunciamiento como segunda instancia en los procedimientos concernientes a las solicitudes presentadas y/o resueltas por la Sub Dirección de Prevención y Solución de Conflictos.

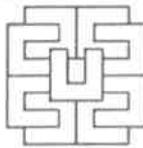
III. Pretensión del recurrente. -

- 3.1. Se declare nulo todo lo actuado y se emita nueva resolución conforme a derecho.

IV. Fundamentos. -

1. Respecto a la facultad de contradicción de los administrados





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

- 1.1. El derecho de impugnación o contradicción en sede administrativa de los actos que afectan o vulneran sus derechos o legítimos intereses de los administrados, tiene la finalidad que sea la propia autoridad administrativa quien revise y controle la legalidad y eventualmente la constitucionalidad de los actos que emitió.
- 1.2. El fundamento constitucional y legal, se desprende del numeral 14) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú y del artículo 109° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, en el sentido que, el derecho de contradicción es una manifestación del derecho de defensa en sede administrativa, que se materializa a través del planteamiento de algún recurso, el cual también ha sido materia de pronunciamiento y análisis por parte del Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 3741-2004-AA/TC, de fecha 14 de noviembre de 2005.
- 1.3. De igual manera, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante TUO de la LPAG), establece en su artículo 17°¹ que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente, iniciándose el correspondiente procedimiento recursivo.



2. Respecto a los presupuestos de admisibilidad

- 2.1. Que, de conformidad con el numeral 218.2 del artículo 218°² del TUO de la LPAG, se dispone que el término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días.
- 2.2. Que, de la revisión de los actuados se aprecia que el recurso de apelación ha sido interpuesto dentro de los 15 días hábiles de notificado el acto impugnado,

¹ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Artículo 217°.- Facultad de contradicción

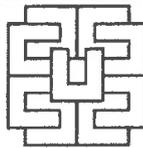
217.1 Conforme a lo señalado en el artículo 118, frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente, iniciándose el correspondiente procedimiento recursivo. 217.2 Sólo son impugnables los actos definitivos que ponen fin a la instancia y los actos de trámite que determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento o produzcan indefensión. La contradicción a los restantes actos de trámite deberá alegarse por los interesados para su consideración en el acto que ponga fin al procedimiento y podrán impugnarse con el recurso administrativo que, en su caso, se interponga contra el acto definitivo. (...).

² Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Artículo 218°.- Recursos administrativos

218.1 Los recursos administrativos son: a) Recurso de reconsideración b) Recurso de apelación solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión. 216.2 El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días.





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

asimismo, cumple con los requisitos previstos en los artículos 220° y 221° del mismo cuerpo legal en mención, por lo cual corresponde **ADMITIR** a trámite.

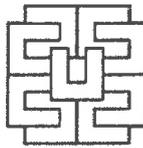
3. Acumulación de procedimientos

- 3.1. Que, el artículo 160° del TUO de la LPAG, establece que la autoridad responsable por propia iniciativa puede disponer la acumulación de los procedimientos en trámite que guarden conexión.
- 3.2. Al respecto, la acumulación de procedimientos tiene como finalidad simplificar, y otorgar celeridad y eficacia a los procedimientos administrativos, tramitando en un solo expediente casos que guarden conexión entre sí, a efecto que la administración pública emita un solo procedimiento, evitando repetir actuaciones, como resoluciones contradictorias, por citar.
- 3.3. Sobre el particular, existen dos tipos de acumulaciones: a) la objetiva, cuando se acumulan varias pretensiones de un solo administrado, y b) la subjetiva, por la cual se acumulan pretensiones de distintos administrados. En este sentido, para que se pueda dar la acumulación de pedidos o solicitudes debe existir conexión en los asuntos, compatibilidad entre las pretensiones, mismo tipo de procedimiento, y no existir planteamientos subsidiarios o alternativos.
- 3.4. De la revisión, de los expedientes (recursos de apelación) citados en los antecedentes, se advierte que guardan conexión por la materia pretendida respecto al mismo administrado, por consiguiente, de acuerdo con las facultades de la autoridad administrativa, en aplicación del principio de celeridad y estando invocado en los artículos 160° y 161° del mismo cuerpo legal, se procede a la acumulación del expediente N° 2201403 (documento N° 3476259) y expediente N° 2201403 (documento N° 3476259), para su resolución correspondiente.

4. Decreto Sub Directoral N° 094-2022-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRL, de fecha 21 de febrero de 2022

- 4.1. Que, de acuerdo con el Decreto Sub Directoral N° 094-2022-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRL, de fecha 21 de febrero de 2022, la Sub Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, declara improcedente el escrito presentado por la empresa mediante documento N° 3375709, en atención a los siguientes fundamentos:
 - i. Que, la asistencia de las partes de la audiencia de conciliación es de carácter obligatorio y personal, conforme a lo establecido por el numeral 27.1 del artículo 27° del Decreto Legislativo N° 910, concordante con el artículo 76° del Decreto Supremo N° 020-2001-TR.




GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

DOC: 3586534

EXP: 2204873

- ii. Que, en el presente caso, al existir imposibilidad de asistencia la empresa debió prever el otorgamiento de representación a dicha citación. De igual manera, la justificación de inasistencia a audiencia de conciliación se realiza dentro del segundo día hábil posterior a la fecha señalada para la misma, conforme al numeral 30.1 del artículo 30° del Decreto Legislativo N° 910.

5. Resolución Sub Directoral N° 08-2022-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRL, de fecha 14 de marzo de 2022

- 5.1. Que, de acuerdo con Resolución Sub Directoral N° 08-2022-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRL de fecha 14 de marzo de 2022, la Sub Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, declara: *"MULTAR a la empresa denominada CLÍNICA DE OJOS OPEVISO Y ÓPTICA CRISTAL E.I.R.L., con RUC N° 20488430425, (...) con la suma de S/ 2,300.00 soles (DOS MIL TRESCIENTOS CON 00/100 SOLES), equivalente al 50% de la UIT vigente al año 2022 y aprobada mediante D.S. N° 398-2021-EF. (...)"*, en atención a los siguientes fundamentos:

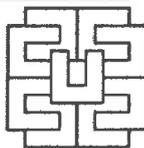
- i. Que, la empresa denominada CLÍNICA DE OJOS OPEVISO Y ÓPTICA CRISTAL E.I.R.L., pese a haber estado debidamente notificada, no concurrió a la audiencia de conciliación señalada para el día 09 de febrero de 2022 a las 10:00 horas, conforme se tiene a la vista la constancia de asistencia de una parte que obra a fojas 55 de autos, configurándose este hecho en causal de sanción pecuniaria prevista dentro de los alcances del artículo 30° del Decreto Legislativo N° 910.

6. Recursos administrativo de apelación interpuestos por la empresa CLÍNICA DE OJOS OPEVISO Y ÓPTICA CRISTAL E.I.R.L.

- 6.1. Mediante documento N° 3476259, la empresa CLÍNICA DE OJOS OPEVISO Y ÓPTICA CRISTAL E.I.R.L., interpone recurso administrativo de apelación contra el Decreto Sub Directoral N° 0094-2022-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRL, de fecha 21 de febrero de 2022, en base a los siguientes argumentos:

- i. Que, con fecha 03 de enero de 2022 anticipadamente se puso de conocimiento de la Sub Dirección de Prevención y Solución de Conflictos que el representante legal de la empresa había fallecido, adjuntándose el medio probatorio correspondiente.
- ii. Que, no tiene sentido reiterar nuevamente por cuanto en las dos citaciones, las notificaciones del 07 de enero y 09 de febrero del año en curso, anticipadamente hemos advertido que la empresa no tiene representante legal, con la finalidad de evitar sanciones por inasistencia en la representación.





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

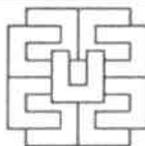
- 6.2. Mediante documento N° 3492201, la empresa CLÍNICA DE OJOS OPEVISO Y ÓPTICA CRISTAL E.I.R.L., interpone recurso administrativo de apelación contra la Resolución Sub Directoral N° 08-2022-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRL, de fecha 14 de marzo de 2022, en base a los siguientes argumentos:
- iii. Que, la Sub Dirección de Prevención y Solución de Conflictos no tuvo en cuenta nuestra apelación de fecha 14 de marzo de 2022, y al margen de admitir dicha resolución se nos notifica la Resolución Sub Directoral N° 08-2022-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRL, de fecha 14 de marzo de 2022, por lo que, existe abuso de autoridad, y por lo tanto estaría inmerso en lo previsto en el artículo 10° sobre nulidad de los actos administrativos.
 - iv. Que, desde el inicio de la notificación, antes del plazo hábil se puso en conocimiento de la autoridad laboral, y hemos advertido que el representante legal de la empresa había fallecido por la enfermedad Covid 19, y se adjuntó acta de fallecimiento.



7. Análisis del caso en autos

- 7.1. En el recurso de apelación presentado por la recurrente se plantean argumentos sobre la cuestión que la empresa habría cumplido con justificar su inasistencia a la invitación de conciliación de fecha 09 de febrero de 2022.
- 7.2. En primer término debe señalarse que el **servicio de conciliación laboral** administrativa es el mecanismo idóneo de solución pacífica de los conflictos individuales y colectivos de trabajo; en este aspecto es fundamental que, dentro de la solución extrajudicial, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el ente rector actúe como un organismo especializado en la materia de su competencia.
- 7.3. De acuerdo con el artículo 27° del Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, el área de Conciliación Administrativa tiene como objeto **promover** el acuerdo entre empleadores y trabajadores o ex trabajadores, a fin de encontrar una **solución autónoma a los conflictos que surjan en la relación laboral**.
- 7.4. De igual manera, el artículo 69° del Decreto Supremo N° 020-2001-TR, se establece que la conciliación es un **mecanismo alternativo de solución de conflictos**, mediante el cual un funcionario de la administración pública, denominado conciliador, **facilita la comunicación entre el empleador y el trabajador** teniendo como finalidad la de ayudar a resolver las controversias que surjan de la relación laboral, en todos sus aspectos y así **lograr que arriben a una solución justa y beneficiosa para ambos**.





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

7.5. Asimismo, el artículo 70° prescribe que el conciliador administrativo laboral está sujeto a las siguientes obligaciones:

- Analizar la solicitud de conciliación.
- Informar a las partes sobre el procedimiento de la conciliación, sobre su naturaleza, características, fines y ventajas, debiendo señalar a las partes las normas de conducta que deben observar.
- Facilitar el diálogo entre las partes.
- Preguntar a las partes, con la finalidad de aclarar el sentido de alguna afirmación o para obtener mayor información que beneficie el procedimiento de conciliación. En tal sentido tiene libertad de acción dentro de los límites del orden público, buenas costumbres y la ética en el ejercicio de la función de conciliador.
- Identificar los problemas centrales y concretos de la conciliación, tratando de ubicar el interés de cada una de las partes.
- Incentivar a las partes a buscar soluciones satisfactorias dentro del marco de los derechos laborales irrenunciables que asisten a los trabajadores o ex trabajadores. En dicho sentido propondrá fórmulas conciliatorias no obligatorias.
- Reunirse con cualquiera de las partes por separado cuando las circunstancias puedan afectar la libre expresión de las ideas de algunas de ellas.
- Informar a las partes sobre el alcance y efectos del acuerdo conciliatorio antes de su redacción final, la cual se redactará en forma clara y precisa.



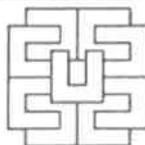
Respecto al recurso administrativo de apelación contra el Decreto Sub Directoral N° 0094-2022-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRL, de fecha 21 de febrero de 2022

7.6. Sobre este extremo, debe manifestarse que el derecho de impugnación o contradicción en sede administrativa de los actos que afectan o vulneran sus derechos o legítimos intereses de los administrados, tiene la finalidad que sea la propia autoridad administrativa quien revise y controle la legalidad y eventualmente la constitucionalidad de los actos que emitió.

7.7. Que, el TUO de la LPAG, establece en su artículo 11° numeral 11.1., lo siguiente:

“Los administrados plantean la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley.” (Negrita y subrayado es nuestro)



**GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

- 7.8. De igual manera, el artículo 218° del mismo cuerpo legal antes indicado señala que:

“Artículo 218. Recursos administrativos

218.1 Los recursos administrativos son: a) Recurso de reconsideración b) Recurso de apelación Solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

218.2 El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días.”

- 7.9. ahora bien, la empresa en su recurso de apelación presenta cuestiones relacionados al Decreto Sub Directoral N° 0094-2022-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRL, de fecha 21 de febrero de 2022, el cual declara la **improcedencia de su pretensión presentada a través del documento N° 3375709, así como proseguirse con el trámite conforme a su estado.**

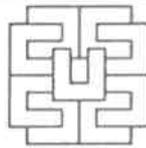
- 7.10. Al respecto, debe señalarse que el artículo 217° numeral 217.2, del TUO de la LPAG, establece que:

“217.2 Sólo son impugnables los actos definitivos que ponen fin a la instancia y los actos de trámite que determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento o produzcan indefensión. (...)”

- 7.11. Que, los actos administrativos definitivos, se entiende por **aquellos que ponen fin a una instancia del procedimiento administrativo**, sea la primera o una ulterior, decidiendo sobre el fondo de la cuestión planteada. Mientras que, los actos de trámite son aquellos que fungen de eslabones del procedimiento y anteceden a la resolución final y, por regla general, salvo las excepciones mencionadas, no son impugnables.

- 7.12. En el caso en autos, **el acto impugnado por la empresa no es definitivo en su instancia administrativa, el cual tampoco ha causado indefensión e imposibilidad de continuar el procedimiento**, toda vez que, el Decreto Sub Directoral N° 0094-2022-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRL, de fecha 21 de febrero de 2022m, dispone la continuación del procedimiento, dándose origen a la Resolución Sub Directoral N° 08-2022-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRL, de fecha 14 de marzo de 2022, el cual es una definitivo en su primera instancia administrativa; **por lo que, no corresponde impugnación contra el citado acto administrativo.**





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

Respecto al recurso administrativo contra la Resolución Sub Directoral N° 08-2022-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRL, de fecha 14 de marzo de 2022

7.13. Sobre este extremo, como se puede observar la alegación por parte de la recurrente radica en que desde el inicio de la notificación de invitación para audiencia de conciliación, (antes del plazo hábil) puso en conocimiento de la sub dirección que el representante legal de la empresa había fallecido por la enfermedad Covid 19, adjuntándose acta de fallecimiento.

7.14. De ello resulta necesario admitir que el artículo 30° del Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador se establece lo siguiente:

30.1.- Si el empleador o el trabajador no asisten a la conciliación por incapacidad física, caso fortuito o fuerza mayor, deben acreditar por escrito su inasistencia, dentro del segundo día hábil posterior a la fecha señalada para la misma.

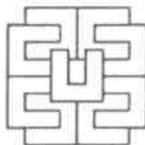
Admitida la justificación se notifica oportunamente a las partes para una segunda y última diligencia. La notificación en este caso se efectúa con una anticipación no menor de veinticuatro (24) horas.

30.2.- Si en el plazo señalado en el primer párrafo del presente artículo, el empleador no presenta la justificación pertinente o ésta es desestimada, se aplica una multa de hasta una (1) Unidad Impositiva Tributaria vigente, según los criterios que establece el Reglamento.

7.15. Como se señala en el texto normativo antes indicado, la justificación del empleador puede darse por dos razones: **1. Por incapacidad física;** y **2. Por caso fortuito o fuerza mayor**, debiéndose acreditar por escrito su inasistencia, dentro del segundo día hábil posterior a la fecha señalada en la notificación de invitación a conciliación administrativa.

7.16. De igual manera, la norma glosada queda claro que la *ratio legis* de la norma en esta materia es no sancionar la inasistencia originada solo en incapacidad física, caso fortuito o fuerza mayor y que además sea justificada en modo y forma establecido por ley; consecuentemente el motivo invocado por la parte recurrente en el documento N° documento N° 3320667, **no se trata de una incapacidad física**, por lo que, corresponde evaluar si la causa invocada por la empresa para justificar su inasistencia constituye un caso fortuito o fuerza mayor.





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

7.17. Sobre ello, la CASACIÓN N° 1493-2014-Lima, señala que debe entenderse como caso fortuito:

“(…) cuando sea imposible evitar el daño producido mediante actos de previsibilidad, esto, se puede evitar mediante una diligencia normal, en cambio será fuerza mayor cuando aun habiéndose previsto, era imposible impedir que se produzca que se produzca el daño.”

7.18. Por su lado, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de su pronunciamiento recaído en la Resolución Directoral General N° 0016-2013-MTPE/2/14, cita a la Resolución Ministerial N° 087-2014-TR, señala que:

- *Caso fortuito*: Es todo hecho imprevisible o suceso por lo común dañoso que no puede preverse, evitarse ni resistirse, que acontece inesperadamente con independencia de la voluntad del hombre.
- *Fuerza mayor*: Es todo acontecimiento o hechos imprevisibles, que pudiendo ser previstos no pueden resistirse ni evitarse, provienen casi siempre de la acción de la persona o de un tercero.



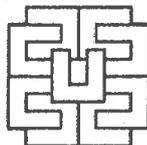
7.19. Del mismo modo, el Código Civil, establece en su artículo 1315° que el caso fortuito o fuerza mayor es la causa no imputable, consistente en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible, que impide la ejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso.

7.20. En ese orden de ideas, un acontecimiento constituye caso fortuito y/o fuerza mayor cuando este cuenta con las siguientes características:

- *Extraordinario*: Las circunstancias no deben ser ordinarias, es decir, deben ser tales que irrumpen el curso natural de los acontecimientos.
- *Imprevisible*: El hecho debe superar o exceder la aptitud normal de previsión relativa a la conducta vigente del sujeto.
- *Irresistible*: El evento debe ser de tal magnitud que el sujeto sea impotente para evitar su acontecimiento.

7.21. Ahora bien, de la **revisión de los actuados** se aprecia a folios 45 y 56, el documento N° 3320667 de fecha 06 de enero de 2022 y documento N° 3375709 de fecha 07 de febrero de 2022, mediante el cual la recurrente **pone a conocimiento de la sub dirección el fallecimiento del representante legal de empresa, acaecido con fecha 12 de junio de 2020**, conforme al acta de defunción adjuntado.




GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

DOC: 3586534

EXP: 2204873

- 7.22. Sin embargo, a folios 41 se aprecia la invitación a la parte empleadora para audiencia de conciliación programada para el 09 de febrero de 2022 a horas 10:00 am, esto es, 20 meses posteriores al fallecimiento del representante legal de la empresa, el cual acaeció con fecha 12 de junio de 2020. En tal sentido, la justificación alegada por la parte empleadora, no constituye un evento de caso fortuito y fuerza mayor, al haber transcurrido un plazo razonable para prevenir y/o evitar dicho suceso de inasistencia a una invitación de conciliación y/o de otra naturaleza ante esta instancia administrativa.
- 7.23. En suma del análisis de la causa invocada por la recurrente se advierte que la misma no posee un carácter inevitable, imprevisible e irresistible, en vista que la empresa tuvo tiempo suficiente para adoptar las acciones necesarias para garantizar su asistencia y/o representación ante cualquier llamado de la autoridad administrativa de trabajo; en consecuencia la causa invocada por la empresa no resulta justificable para la norma que le exima de su responsabilidad por inasistencia.
- 7.24. En definitiva, no se aprecia que a través de los actos administrativos impugnados la sub dirección haya emitido pronunciamiento en contravención a las normatividades, que acarree vicios de nulidad, por lo que, se debe declarar infundado el recurso de apelación presentado por el recurrente.

Por lo expuesto esta Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Provincias, en sus facultades que le confiere la ley, en calidad de última instancia administrativa en la presente materia;

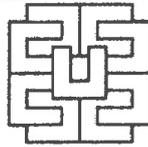
SE RESUELVE:

ARTICULO 1°.- ACUMULAR los siguientes expedientes administrativos N° 2201403 (documento N° 3476259) y N° 2201403 (documento N° 3476259); de conformidad con lo establecido por el TUO de la LPAG.

ARTÍCULO 2°.- Declarar IMPROCEDENTE el recurso administrativo de apelación interpuesto mediante expediente N° 2201403 (documento N° 3476259) por la empresa **CLÍNICA DE OJOS OPEVISO Y ÓPTICA CRISTAL E.I.R.L.**, con RUC N° 20488430425, contra el Decreto Sub Directoral N° 0094-2022-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRL, de fecha 21 de febrero de 2022, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTICULO 3°.- Declarar INFUNDADO el recurso administrativo de apelación interpuesto mediante expediente N° 2201403 (documento N° 3476259), por la empresa **CLÍNICA DE OJOS OPEVISO Y ÓPTICA CRISTAL E.I.R.L.**, con RUC N°





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

20488430425, contra la Resolución Sub Directoral N° 008-2022-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRL, de fecha 14 de marzo de 2022, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTICULO 4°.- REMITIR el presente acto resolutivo y sus antecedentes recaídos en el EXPEDIENTE N° 019-2021-AC-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, a la Sub Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, para su custodia.

ARTICULO 5°.- NOTIFIQUESE la presente resolución a las partes intervinientes en el procedimiento para estos efectos.

Regístrese y notifíquese

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Abog. JULIO TOLEDO LANDA
DIRECTOR DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS





DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCION DE CONFLICTOS
<dpsc.limaprovincia@gmail.com>

NOTIFICACIÓN DE RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0016-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL

DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCION DE CONFLICTOS

16 de mayo de 2022,

<dpsc.limaprovincia@gmail.com>

17:31

Para: espinoza.abogados@gmail.com

CC: DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCION DE CONFLICTOS <dpsc.limaprovincia@gmail.com>

CLÍNICA DE OJOS OPEVISO Y ÓPTICA CRISTAL E.I.R.L.

A través de este medio, este despacho directoral pone a conocimiento la **Resolución Directoral N° 0016-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL**, el cual es notificado vía correo electrónico, conforme a ley.

Atte.

ABG. JULIO TOLEDO LANDA

Director de Prevención y Solución de Conflictos
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
Gobierno Regional de Lima



 **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0016-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL.pdf**
1235K