



Resolución Gerencial Regional

105-2016-GRA/GRTPE

Nº _____

VISTOS:

El Expediente numero 074-2016-SDNCRG que contiene la comunicación de suspensión temporal perfecta de labores que presenta la empleadora CORPORACION ACEROS AREQUIPA S.A. elevado a este Despacho por el Abg. Juan Carlos Vásquez Cardenas, Sub Gerente de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, Funcionario designado para resolver el presente procedimiento mediante RGR N° 096-2016-GRA/GRTPE, elevado mediante Oficio N° 306-2016-GRA/GRTPE-SGEPECL en merito a la apelación interpuesta por la empleadora mencionada en contra de la Resolución Sub Gerencial N° 131-2016-GRA/GRTPE-SGPECL; apelación contenida en el escrito con Reg. 201901; y el escrito presentado el día de la fecha por el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Corporacion Aceros Arequipa con Reg. 208695; y

CONSIDERANDO:

Que, de autos se aprecia la comunicación de suspensión temporal perfecta de labores que hace la empleadora CORPORACION ACEROS AREQUIPA S.A. y sus documentos acompañados todo de fojas 01/172 la autoridad competente conforme el Art. 15° del D.S. 003-97-TR TUO de la LPCL concordado con el Art. 22° del D.S. 01-96-TR Reglamento de la LPCL, sustancia el procedimiento, disponiendo la practica de la actuación inspectiva de investigación que obra del expediente de fojas 188/226; acto seguido conforme lo dispuesto en el D.S. N° 017-2012-TR Art. 2° se remite el expediente a la Dirección de Prevención y Solucion de Conflictos para expedir Resolución en primera instancia, la cual esta contenida en la Resolución Directoral N° 0121-2016-GRA/GRTPE-DPSC de fojas 227/229 que declara improcedente la comunicacion de suspension temporal perfecta de labores que solicita la empleadora disponiendose el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspension transcurrido a los trabajadores afectados con la medida, bajo apercibimiento de imponerse sancion economica en caso de incumplimiento, consentida o ejecutoriada que sea; contra esta Resolucion la empleadora a fojas 332/348 plantea recurso de apelacion el cual es concedido mediante Decreto Directoral N° 190-2016-GRA/GRTPE-DPSC y elevado el expediente a este Despacho Gerencial Regional, el cual emite la RGR N° 096-2016-GRA/GRTPE la cual declara la nulidad de actuados desde fojas 181 inclusive, incluyendo la nulidad de la Resolucion Directoral apelada, por las causales de no haberse dispuesto el reinicio inmediato de las actividades y por haberse incumplido con efectuar la verificacion de hechos conforme lo dispone la Resolución Directoral General N° 010-2012/MTPE/2/14; disponiendo se practique nueva verificación de la existencia y procedencia de la causa invocada asimismo si dicha causa invocada guarda proporcionalidad y razonabilidad con la medida tomada y con el periodo de suspensión solicitado y cumpla con los extremos que establece la mencionada Resolución Directoral General N° 010-2012/MTPE/2/14; designando tambien al Funcionario que ha resuelto el procedimiento en lugar del abstenido por las causales indicadas en dicha RGR. Practicada nuevamente la verificacion por la inspeccion del trabajo que fluye de fojas 360 a 383; el funcionario designado expide la Resolucion impugnada que corre de fojas 385/387 que declara improcedente la comunicación sobre suspension temporal perfecta de labores y ordena la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspension transcurrido bajo apercibimiento de imponerse sancion economica en





Resolución Gerencial Regional

105-2016-GRA/GRTPE

Nº
caso de incumplimiento. Contra esta Resolución la empleadora interpone recurso administrativo de apelación de fojas 405/438 y elevado nuevamente el expediente a este Despacho.

Que, la empleadora presenta escrito con Registro N° 201901 el cual contiene su recurso administrativo de apelación contra la Resolución Sub Gerencial N° 131-2016-GRA/GRTPE-SGPECL argumentando la suspensión del procedimiento administrativo por existir una cuestión previa que debe ser dilucidada por INDECOPI y que constituye presupuesto necesario e indispensable para el procedimiento administrativo, que es el procedimiento de investigación para la aplicación de derechos antidumping, argumentando que sin la resolución definitiva de dicho procedimiento ante INDECOPI no puede reanudar labores productivas en su planta de Arequipa; también que existiría una superposición en el análisis de la materia del presente procedimiento y el procedimiento ante INDECOPI, existiendo un conflicto fáctico de competencias, pudiendo tener dos decisiones administrativas irreconciliables, causándole perjuicio irreversible a la empleadora. Respecto del recurso de apelación argumenta que se contraviene el principio de legalidad y de manera arbitraria se exige el cumplimiento de requisitos no establecidos en la Ley, no siéndoles aplicable la Resolución Directoral General N° 010-2012/MTPE/2/14 por ser para el sector pesquero cuya naturaleza de actividades es distinta. Y que la disposición de otorgar vacaciones no es una medida paliativa sino las tomadas por la empleadora. También la vulneración a su derecho de defensa al no haber tomado en cuenta ninguno de sus medios probatorios, solamente al señalar que la empleadora no ha acreditado la existencia de la causa invocada y que las medidas paliativas alegadas por la empleadora están destinadas a disminuir costos de producción y no paliar los efectos negativos a los trabajadores. También que no cumple con una debida motivación al no desarrollar de manera adecuada los motivos por los cuales rechaza los hechos invocados por la empleadora como sustento del caso fortuito o fuerza mayor, sino lo hace de manera genérica y sin pronunciarse sobre dichos argumentos; y tampoco ha tomado en cuenta las medidas paliativas tomadas por la empresa; dice que no se fundamenta ni desarrolla de manera adecuada porque el hecho invocado no cumple con el supuesto que faculta la medida de suspensión; no queda claro cual es el análisis, toda vez que no se desarrolla ni fundamenta adecuadamente porque el hecho invocado no califica como uno de carácter inevitable, imprevisible e irresistible cuando la decisión final sobre la adopción de medidas antidumping recae en un tercero ajeno a la empleadora. Argumenta que la medida de suspensión perfecta cumple con los requisitos de ley, como que el hecho invocado es inevitable, imprevisible e irresistible; materialmente es imposible continuar asumiendo costos de producción por encima de los precios de venta que se registran en el mercado; también fundamenta en que el acero chino ha afectado gravemente la industria mundial del acero que ha caído en un 35% en el año 2015; que el acero procedente de China es subsidiado por su Gobierno lo cual genera una distorsión en el precio, también un déficit comercial en acero laminado en cuya categoría están los productos de la empleadora (ángulos de acero laminados); lo cual le ha hecho reducir sus precios lo cual ya no puede continuar haciendo; por lo cual inició el procedimiento de investigación para la aplicación de derechos antidumping a la cual están supeditados para adoptar una decisión definitiva. Reiterando nuevamente que la empleadora ha cumplido con adoptar medidas paliativas y que las vacaciones no es la única medida por cuanto no para todas las empresas les resulta idóneo; medidas paliativas vinculadas a la operación, reducción de turnos, jornada atípica, reducción de personal y que no hay labores o puestos de trabajo que puedan ser cubiertos por el personal suspendido estando todas las operaciones de





Resolución Gerencial Regional

105-2016-GRA/GRTPE

Nº
produccion paralizadas y al obligarles a reanudar su produccion se esta vulnerando su derecho constitucional de libertad de empresa.

Que, el Sindicato ha presentado el escrito con Reg. 208695 en el cual expone sus argumentos por los cuales debe confirmarse la apelada, expresando que no existe litispendencia, este pedido no tiene sustento juridico, solamente procede cuando hay un proceso judicial pendiente lo cual no existe en el caso de autos; que su procedimiento ante el INDECOPI persigue cosas distintas, como es un beneficio de protección comercial hecho distinto al discutido en el presente procedimiento; tambien que debieron haberla deducido desde el inicio del procedimiento. Tambien que es improcedente por cuanto vacia de contenido la esencia del procedimiento de suspension perfecta el cual tiene un plazo maximo de aplicación que pretenden se suspenda de manera indefinida, debiendo la empleadora esperar al resultado de su reclamo ante INDECOPI para proceder con la suspension y no al revés; más aun teniendo en cuenta que la suspension es de ultima ratio; evidenciando finalmente la intencion de la empleadora de dilatar el procedimiento de una manera temeraria, haciendo transcurrir el tiempo para asfixiar a los trabajadores impagos.

Que, el Art. 15° del TUO del D. Leg. 728, D.S. 003-97-TR dispone "el caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de labores hasta por un maximo de noventa dias, con comunicación inmediata a la autoridad administrativa de trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores. La autoridad administrativa de trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto dia la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido." Lo cual debe ser concordado con lo dispuesto en el Art. 21° del Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.S. 01-96-TR que dispone "se configura el caso fortuito o la fuerza mayor, cuando el hecho invocado tiene caracter inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo."; el Art. 22° de la misma norma legal "la autoridad administrativa de trabajo, recibida la comunicación señalada en el Art. 48° (15°) de la Ley debera verificar la existencia de la causa invocada bajo responsabilidad. En la verificación se tendra en cuenta que la causa invocada guarde proporcionalidad y razonabilidad con el periodo de suspension temporal de labores determinada por el empleador". Art. 23° "de comprobarse la inexistencia o improcedencia de la causa invocada la autoridad administrativa de trabajo expedirá resolución dentro del segundo dia de realizada la visita inspectiva, ordenando la reanudación inmediata de las labores. El periodo dejado de laborar sera considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal.". Art. 25° segundo párrafo "La Autoridad Administrativa de Trabajo, en la instancia correspondiente, resolverá la apelación en el término de cinco (5) dias habiles computados desde el dia siguiente de ingresado el expediente a la dependencia respectiva."

Que, por Resolución Directoral General N° 010-2012/MTPE/2/14 la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y P.E. ha establecido precedentes vinculantes en la metodología para la determinación del ambito de una suspension perfecta de labores segun el Art. 15° de la LPCL, en la cual se expresa (numerales 9.4 a 9.9) que siguiendo la doctrina jurisprudencial del TC se debe establecer una interpretacion coherente con la Constitucion, del





Resolución Gerencial Regional

105-2016-GRA/GRTPE

Nº

Art. 15° del LPCL; y que la constitucion garantiza no solo el acceso al empleo sino su mantenimiento y conservación en condiciones adecuadas y el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de la persona del trabajador; en tal sentido lo dispuesto en el Art. 15° de la LPCL debe comprenderse como una norma que establece un regimen de excepcion para la suspension del vinculo laboral, por cuanto como en el caso de vacaciones el trabajador continúa percibiendo su remuneracion, pero en la suspension efectuada por el empleador de forma unilateral, no percibe dichas remuneraciones lo cual genera un efecto desestabilizador de la situacion del trabajador y durante su vigencia se pone al trabajador en la misma situacion que si estuviera desempleado. Es por ello que se establece que el propio empleador controle los efectos de su iniciativa suspensiva, de manera congruente con su naturaleza excepcional, antes de adoptar una suspension perfecta de labores debe agotar todas las medidas posibles que permitan a los trabajadores continuar laborando o suspender su vinculo laboral pero de manera imperfecta, con pago de remuneraciones para no privarles de su medio de sustento personal y de sus familias. En tal razon, a pesar del sentido literal de la norma podria llevar al equivoco pensar que se trata de un *desideratum* o un comportamiento no exigible librado a la voluntad de la empleadora, ese entendimiento pasaria por alto el *ratio legis* que existe detrás del mencionado Art. 15° de la LPCL; desde este punto de vista el sentido literal de la frase "de ser posible" representa un punto de flexibilidad en esta norma que en absoluto desaparece la *obligación* de adoptar otras medidas razonables, sino mas bien permite al empresario a establecer aquellas mas idoneas dentro del ambito de su empresa y solamente si ello no resultara posible, como correspondencia a la obligación; el empleador tiene la carga de demostrar ante la verificacion de la AAT su imposibilidad de adoptar otro tipo de estrategias. Y respecto de las vacaciones la empresa se encuentra autorizada a otorgar las vacaciones aun no gozadas por el trabajador o aun adelantar las mismas, medidas estas que no solo son un deseo o buena voluntad de la norma, sino una vinculacion al empleador en consonancia con la interpretacion constitucional de las disposiciones del Art. 15° de LPCL. Tambien que para la AAT la preceptividad del Art. 15° de la LPCL implica que esta *debera verificar* si la empresa efectivamente determino con sustento tecnico y sobre la base de criterios objetivos razonables y proporcionales la existencia de servicios indispensables que deban ser atendidos inclusive durante la vigencia de los motivos de suspension; si persiste la prestacion de servicios en areas complementarias por ejemplo areas administrativas; *si se ha establecido el pago de vacaciones adeudadas y vacaciones adelantadas (en caso las primeras no resulten suficientes para no afectar el derecho de los trabajadores que permaneceran inactivos)*. En general disponer medidas con el objeto de evitar que los trabajadores decaigan en la inactividad y por lo tanto no perciban remuneración, por efecto de la suspension perfecta de labores, ratificando que la suspension perfecta, sin remuneracion, es una medida de ultima ratio.

Que, en el caso de autos, la empleadora invoca como causal de suspension temporal perfecta de labores el caso fortuito o fuerza mayor que dice se sustenta en la imposibilidad material de continuar asumiendo costos de produccion por encima de los precios de venta que se registran en el mercado y que esta es inevitable, imprevisible, irresistible y que le hace imposible la prosecucion de las labores al no poder competir con el producto chino que dice viene subvencionado, por lo cual debe paralizarse su planta en esta ciudad. En este punto esta Autoridad Administrativa de Trabajo debe apreciar que conforme el precedente administrativo vinculante mencionado en el parrafo anterior debe interpretarse el Art. 15° de la LPCL de conformidad con el Art. 22° de la Constitucion el trabajo es un derecho fundamental, asimismo el





Resolución Gerencial Regional

105-2016-GRA/GRTPE

Nº

Art. 24° que es derecho fundamental del trabajador el percibir su remuneración. Entonces, la causal invocada debe ser verificada y considerada por la AAT siempre con criterio tuitivo hacia el trabajador; teniéndose que conforme el Art. 21° del D.S. 001-96-TR y el Art. 1315° del Código Civil aplicable supletoriamente, caso fortuito o fuerza mayor debe ser un evento imprevisto, además de extraordinario, inevitable e irresistible. Teniendo que la causal se fundamenta en la importación de acero de procedencia de China a previos dumping o subvaluados, se debe apreciar que dicha causal debe afectar no solo a la empleadora sino a todos los productores de acero del país y que la empleadora tiene otra planta en la localidad de Pisco, siendo que dicha planta también debería verse afectada por la misma causal, lo mismo los demás productores nacionales. En este sentido y aunque las publicaciones periodísticas no son medios probatorios provenientes de las partes, si tienen la cualidad de acreditar los hechos materia de controversia, conforme el Art. 166° de la LPAG; en este sentido la CAPECO (camara peruana de la construcción) ha expresado que se espera una mayor producción de las acereras locales a partir del segundo semestre de este año impulsada por una mayor demanda por el dinamismo en las infraestructuras públicas y privadas, remontándose la situación actual de baja producción¹ además que el mismo artículo denota que la empleadora ha incrementado sus ingresos brutos de 2,149 millones de soles el año 2014 a 2,403 millones de soles el año 2015; y que el motivo de la baja del precio del acero ha sido la lentitud del sector construcción, reiterándose que se espera revertir dicha situación el presente año. También se aprecia que el Gerente General de la empleadora ha manifestado en entrevista periodística de inicios de este año² que los próximos cinco años planean invertir más de US\$ 250 millones principalmente en ampliar la capacidad de su planta de Pisco, (lo cual implica incremento de personal) también que están preparados para enfrentar cualquier movimiento de mercado. También debe tenerse en cuenta que en la entrevista periodística mencionada se ha manifestado que decidieron eliminar algunos productos como calibrados por cuanto no les son rentables, para producir otros productos que si lo son; con lo cual se aprecia que el motivo es entonces la búsqueda de una mejora de la rentabilidad.

Que, teniendo en cuenta lo anterior y lo manifestado por la empleadora en su escrito de comunicación de suspensión temporal perfecta, que la crisis mundial de la industria siderúrgica viene desde el año 2008; y que se ha agravado desde el año 2011 por la sobreoferta de acero proveniente de China, por lo cual ya no puede ser imprevisible ni extraordinario; y como se ha visto, aún el descenso en los precios no ha afectado la rentabilidad de la empresa y el cierre de la línea de producción de esta ciudad se ha debido a la búsqueda de mayor rentabilidad para la empresa, como se puede ver de las publicaciones referidas. Y que conforme lo dispuesto en el Art. 21° del Rgto. de la LPCL establece que el motivo alegado debe hacer imposible la prosecución de las labores por un tiempo determinado, lo cual no ha ocurrido en el caso de autos, puesto que las labores han sido suspendidas por voluntad y criterio de la empleadora y pueden ser reanudadas por el mismo motivo; y la empleadora manifiesta en su apelación que es materialmente imposible continuar con las labores, siendo la suspensión no por tiempo determinado sino indeterminado, por cuanto también ha manifestado la empleadora que resulta inviable continuar produciendo acero en la Planta de Arequipa; denotándose la voluntad de la empleadora que la suspensión de labores no sea temporal sino permanente, esto por cuanto en

¹ Diario Gestión (<http://gestion.pe/empresas/industria-acero-opera-mitad-su-capacidad-instalada-2151212>)

² <http://www.americaeconomia.com/negocios-industrias/conozca-los-planes-de-aceros-arequipa>



Resolución Gerencial Regional

105-2016-GRA/GRTPE

Nº _____
la diligencia de inspección se dice que se ha celebrado acuerdo de extinción de vínculo laboral con trece trabajadores, denotándose en esta la intención del empleador que no sea una suspensión temporal de labores sino un cese colectivo. También que en la inspección también se ha verificado que continúan laborando dieciocho trabajadores en servicios catalogados de indispensables por el empleador como ventas y recursos humanos, siendo el de ventas necesario por cuanto comercializan mercadería de su planta de Pisco en esta Región, por lo cual el argumento de baja en las ventas que dice debió también justificar la suspensión de dicho personal. Concluyendo las actuaciones inspectivas el inspector emite el Informe N° 718-2016-JCC en el cual concluye que respecto a la verificación de la existencia de la causa invocada y que esta guarde proporcionalidad y razonabilidad con el periodo de suspensión temporal perfecta de labores solicitada por la empresa, este no ha acreditado la existencia de dicha causa habiéndose limitado a señalar que esta se debe a que el costo de producción de su Planta de Arequipa está por debajo del precio de venta en el mercado, justificando esto por la importación de productos del extranjero.

Que, la empleadora argumenta haber adoptado veinticinco medidas paliativas en la operación a fin de evitar sobrecostos internos y reducir sus costos para competir con la producción importada; de la enumeración de dichas medidas se aprecia que las mismas son medidas de ingeniería orientadas a mejorar la productividad y ahorrar costos a la empresa; y conforme la última parte del primer párrafo del Art. 15° de la LPCL el empleador deberá adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores, no medidas que mejoren la productividad de la empresa o le ahorren costos, sino deben ser medidas favorables a los trabajadores para que estos no vean interrumpidas sus remuneraciones las que tienen carácter alimenticio o fundamental para su subsistencia. Lo mismo las medidas administrativas de reducción de turnos de trabajo e implementación de jornada atípica, así como reducción de mano de obra; medidas que tienen el mismo objetivo de reducir costos a la empresa o incrementar su productividad, no están destinadas directamente a evitar agravar la situación de los trabajadores; también se aprecia de los actuados (fojas 246/326) que la empleadora ha otorgado horas extras los meses de Abril, Marzo, Junio y aun Julio cuando se ha paralizado la producción, esto a varios trabajadores de producción, y que ha trasladado trabajadores de su planta de Pisco a Arequipa, entonces tampoco resulta coherente el accionar de la empresa de reducir turnos de trabajo e implementar jornada atípica y reducir mano de obra cuando se está haciendo laborar horas extras a sus trabajadores y se está trasladando personal de producción a esta ciudad; y también que la reducción de mano de obra a que se refiere no ha sido de personal de producción sino de personal administrativo y sobre todo de personal de dirección, notándose también que no se ha reducido personal de ventas, cuando manifiesta que sus ventas han decaído o disminuido por la competencia del producto importado.

Que, respecto del argumento que la apelada incurre en arbitrariedad por exigir el otorgamiento de vacaciones, no es así, por cuanto como se ha visto, el TC y la Dirección General de Trabajo del MTPE han ratificado que la frase "*de ser posible*" del Art. 15° de la LPCL no hace desaparecer en modo alguno la obligación que tiene el empleador de adoptar todas las medidas razonables para evitar la paralización, debiendo ser la primera medida el otorgamiento de vacaciones vencidas al ser un derecho de los trabajadores; todo con la finalidad de evitar que decaigan de un momento a otro en una situación similar al desempleo. También el argumento de vulneración al derecho de defensa por no haberse valorado los documentos que ha presentado



Resolución Gerencial Regional

105-2016-GRA/GRTPE

Nº

para sustentar el hecho que las importaciones de acero de China tienen precios reducidos, que vienen con dumping, que esto repercute en la industria peruana y en la empleadora, que han iniciado un procedimiento ante el INDECOPI y que han adoptado medidas paliativas; si se han valorado, como ya se ha expresado, estas acreditan la denominada "crisis del acero", pero falta acreditar de que manera objetiva esta le ha afectado a la empresa (dice ha reducido sus ventas, no presenta su registro de ventas, dice que ha dejado de producir en Arequipa porque no puede competir con el producto importado, pero continua produciendo en su planta de Pisco y vendiendo su producto en esta ciudad). También respecto de la pretendida nulidad por incumplir con motivación de la apelada se aprecia que esta se ha motivado para declarar la improcedencia de la comunicación en que la empleadora no ha cumplido con lo dispuesto en el Art. 15° de la LPCL es decir otorgar vacaciones a los trabajadores con derecho, o aun vacaciones anticipadas y en general adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores, lo cual quedo evidenciado en la inspección realizada; entonces la apelada no incurre en las nulidades deducidas ni en falta o ausencia de motivación o fundamentación, cumpliendo con pronunciarse respecto del fondo del asunto así mismo contiene los requisitos de todo acto administrativo, siendo congruente con los pedidos formulados, todo conforme los Arts. 186° y 187° de la LPAG. pronunciándose respecto de las medidas adoptadas por la empresa al expresar que estas están dirigidas a reducir sus costos o incrementar su producción pero no a resolver la situación de los trabajadores.

Que, respecto del pedido de suspensión del procedimiento administrativo por existir una cuestión previa que se configuraría en el procedimiento iniciado por la empleadora ante el INDECOPI por existir una superposición en el análisis del procedimiento de suspensión y el que debe efectuar dicha entidad y la existencia de perjuicios irreversibles que se puedan ocasionar; este pedido es improcedente por cuanto se ampara en el Art. 216° inc a) de la LPAG, se refiere a la suspensión de la ejecución de un acto administrativo, lo cual en este caso aun no se cuenta con cosa decidida para poderla ejecutar. De otro lado debe tenerse en cuenta que no existe ninguna superposición de competencias teniendo la AAT la finalidad de evitar o resolver los conflictos laborales mediante la aplicación de la normativa laboral en sede administrativa, pudiendo imponer para ello sanciones administrativas; el INDECOPI tiene por finalidad cautelar la libre competencia y el libre mercado. Igualmente los fines de ambos procedimientos administrativos, el presente es el de verificar si la suspensión de los trabajadores sin paga que pide la empresa tiene un debido sustento objetivo y obedece a un real caso fortuito o fuerza mayor que le haga a la empleadora imposible continuar su actividad por un tiempo determinado, y que existiéndolo la empleadora haya otorgado a sus trabajadores sus vacaciones pendientes, vacaciones anticipadas, rotado a otros puestos de trabajo, u otras medidas que no les hagan caer en una situación equivalente al desempleo. El procedimiento ante el INDECOPI tiene por finalidad determinar si el producto importado viene con subvención o infravalorado ocasionando competencia desleal; por lo cual no podría haber contradicción de criterios y el perjuicio irreversible que alega la empleadora frente a una decisión negativa del INDECOPI, no es competencia ser determinada por esta instancia. También debe tomarse en cuenta que la empleadora es la que ha iniciado ambos procedimientos, en especial el de suspensión temporal perfecta de labores, por lo cual es esta la que ha pedido la intervención de la AAT no pudiendo rechazarla ahora. Finalmente que esta instancia tiene conforme a ley el término de cinco días para emitir pronunciamiento en caso no hacerlo en ese plazo se considerara confirmada la resolución de primera instancia, por lo cual no se puede suspender el procedimiento.



Resolución Gerencial Regional

105-2016-GRA/GRTPE

Nº _____

Que, en uso de las facultades conferidas a este Despacho por la Resolución Ejecutiva Regional N° 700-2015-GRA/GR.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°: IMPROCEDENTE el pedido de suspensión del procedimiento administrativo en su integridad por existir una cuestión previa que debe ser dilucidada por el INDECOPI que hace la empleadora

ARTICULO 2°: CONFIRMAR la Resolución Sub Gerencial N° 131-2016-GRA/GRTPE-SGPECL de fojas 385/387 en todos sus extremos que declara improcedente la comunicación de suspensión temporal perfecta de labores que solicita la empleadora, ordenando la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido a los trabajadores afectados con la medida, bajo apercibimiento de imponerse sanción económica en caso de incumplimiento.

ARTICULO 3°: PUBLICAR la presente Resolución en el Portal Institucional de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa (<https://www.trabajoarequipa.gob.pe>).

Dado en la Sede de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a los treinta días del mes de Setiembre del dos mil dieciséis.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

Abog. Freddy Fernando Cahui Calizaya
Gerente Regional
Gerencia Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo