



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 109 -2021-MTPE/2/14

Lima, 20 ENE. 2021

### VISTO:

El recurso de revisión presentado con fecha 23 de octubre de 2020 por medio del cual el señor **SAÚL CARPIO HUACARPUMA** (en adelante, el administrado) interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 0193-2020-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 19 de octubre del 2020, seguido por el **COMITÉ DE SERVICIOS INTEGRADOS TURISTICOS CULTURALES DEL CUSCO** (en adelante, la empresa) en el marco de lo señalado en el artículo 7, numeral 7.6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR y de lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, correspondiente a la solicitud de suspensión perfecta de labores con registro 45135-2020.

### CONSIDERANDO:

#### I. DE LA COMPETENCIA DE LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO PARA AVOCARSE AL CONOCIMIENTO DEL RECURSO DE REVISION INTERPUESTO

Según lo dispuesto por el numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, TUO de la LPAG), aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS<sup>1</sup>, el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el numeral 218.1 del artículo 218 del referido cuerpo normativo, a saber: i) recurso de reconsideración, ii) recurso de apelación; y, sólo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

Estando a que el recurso de revisión únicamente procede cuando así lo prevea una ley o decreto legislativo, el numeral 7.3 del artículo 7 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el referido Ministerio (en adelante, MTPE) es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos determinados por norma legal o reglamentaria.

Sobre el particular, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29831, incorporada por el Decreto Legislativo N° 1451, publicado el 16 de setiembre de 2018, precisa que subsiste el recurso de revisión, en los casos previstos en normas con rango infra legal expedidas con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1272.

Bajo ese marco, el literal b) del artículo 47 del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, establece que la Dirección General de Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos sobre la declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, suspensión de labores, terminación colectiva de trabajo y otros que corresponda de acuerdo a ley.

<sup>1</sup> Texto idéntico al del numeral 215.1 del artículo 215 del TUO de la LPAG, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, vigente al momento de la presentación del recurso de revisión de la Empresa.

**PERÚ****Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo***"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*

En ese sentido, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del MTPE es competente para conocer en última instancia el recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones o Generales Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto del procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor, precisándose que la tramitación de dicho recurso esta Dirección General se sujeta a las reglas de la LPAG (actualmente, TUO de la LPAG), en virtud de lo previsto en el artículo 5 del Decreto Supremo antes invocado.

En el presente caso, se observa que la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores presentada por la Empresa comprende a un centro de trabajo localizado en la Provincia de Cusco, región Cusco, por lo que nos encontramos ante un supuesto de alcance local o regional, y tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida en segunda instancia por la DRTPE Cusco, corresponde a esta Dirección General avocarse al conocimiento del recurso de revisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

## **II. SOBRE EL RECURSO DE REVISION INTERPUESTO POR EL SEÑOR SAÚL CARPIO HUACARPUMA**

De acuerdo a lo previsto por el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, son requisitos para la procedencia del recurso de revisión, que el acto administrativo impugnado se sustente en una interpretación incorrecta de las fuentes del derecho, en especial, de la jurisprudencia establecida por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional, o haya incumplido las directivas o lineamientos de alcance nacional emitidos por las Direcciones Generales del MTPE, o se haya apartado de los precedentes administrativos dictados por ellas.

El administrado, mediante el escrito de Visto, interpone recurso de revisión contra lo resuelto en la Resolución materia de Visto, en el extremo que aprueba la medida de suspensión perfecta de labores solicitada por la Empresa respecto de ella, en base a los siguientes argumentos:

2.1. El administrado sostiene que las operaciones de la empleadora tiene alcance suprarregional y nacional ello en atención a que dicha entidad fue creada mediante Ley N° 28719 y regulada por el reglamento contenido en el D.S 003-2011-MINCETUR determinándose que los recaudos del Boleto Turísticos son arqueados por el Ministerio de Cultura para su posterior distribución a las municipalidades y al propio Ministerio de Cultura, resultando afectos a la norma de la Ley N° 28296 Ley General de Patrimonio de la Nación.

2.2. Asimismo, el administrado indica que en la Resolución Directoral N° 193-2020-DRTPE-CUSCO-SPL la DRTPE Cusco reconoce que la declaración jurada presentada por la empresa consistía en invocar conjuntamente tanto la afectación económica y la naturaleza de actividades como sustento de la suspensión perfecta de labores; sin embargo la DRTPE Cusco sólo ha valorado la naturaleza de actividades sin considerar el nivel de afectación económica, así como tampoco presentó en forma completa la información económica requerida.

2.3. También alega que no se encuentra conforme con el criterio en razón a que la verificación de RATIOS económicos comparativos de la empresa empleadora, también constituye requisitos necesarios para la verificación de la solicitud de suspensión perfecta,



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*

y que cualquier medida adoptada por los empleadores debe estar dirigida a mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones.

2.4. Asimismo, el administrado indica que los empleadores no hagan mal uso de esta figura jurídica de suspensión perfecta si efectivamente se encuentran en posibilidad de aplicar medidas menos gravosas.

2.5. El administrado alega que la empresa si se encuentra en posibilidades económicas de aplicar licencia con goce de haber compensable dado su nivel de recaudación y que si bien es considerada como una empresa de sector privado, sus operaciones las contemplan recaudación económica dirigida a entidades públicas como lo es el Ministerio de Cultura y las municipalidades y región de Cusco.

2.6. El administrado también advierte que DRTPE Cusco, afirma que la empresa no le es posible aplicar otras medidas como trabajo remoto o licencia con goce compensable porque *"los servicios se realizan en los parques arqueológicos"*, siendo que dicho argumento serviría solamente para el extremo de naturaleza de actividades pero no para el nivel de afectación económica.

2.7. Asimismo, el administrado alega que la DRTPE Cusco, no ha considerado el artículo 25° del D.U. 029-2020, donde faculta a los empleadores a modificar turnos y horarios de la jornada laboral, no siendo sustento para que el empleador no aplique con goce de haber compensable, atendiendo a la actual emergencia sanitaria.

2.8. El administrado manifiesta, que la DRTPE Cusco no ha aplicado el artículo 5.3. del D.S. 011-2020-TR por el que se dispone que la suspensión perfecta de labores no puede afectar la libertad sindical ni resultar discriminatoria de los trabajadores, por lo cual faltó criterio objetivo para aplicar ésta medida.

2.9. Que la DRTPE Cusco ha desestimado el argumento de discriminación y afectación a la libertad sindical, asimismo indica que no ha considerado que la suspensión perfecta no puede afectar la libertad sindical ni resultar discriminatoria de los trabajadores.

### III. ANALISIS DEL CASO CONCRETO

#### 3.1. Sobre la delimitación de los alcances del recurso de revisión en el marco de una Suspensión Perfecta de Labores

Al respecto, la solicitud presentada por el administrado, se encuentra sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, de conformidad con lo previsto en el numeral 3.2 del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020, a efectos de su posterior aprobación<sup>2</sup>.

Así, de acuerdo a lo establecido en el quinto párrafo del artículo 1° de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobada por Ley N° 28806, los hechos constatados por los servidores de la inspección del trabajo con la observancia de los requisitos establecidos, merecen fe. Con relación a ello, el último párrafo del artículo 16° de la citada Ley señala

<sup>2</sup> Según lo previsto en el numeral 7.3 del artículo 7° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR la Autoridad Inspectiva de Trabajo realiza la verificación posterior de los hechos materia de suspensión perfecta de labores y remite la información indicada en el numeral 7.2 del artículo 7° del presente decreto supremo a la Autoridad Administrativa de Trabajo.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*

que el mismo valor y fuerza probatoria (que se presuman ciertos) tienen los hechos comprobados por la Inspección del Trabajo que se reflejen en los informes, así como en los documentos en que se formalicen las medidas inspectivas que se adopten. En ese sentido, esta Dirección General resuelve los procedimientos de SPL, iniciados en el marco normativo de la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, sobre la base de lo expuesto por la Autoridad Inspectiva en cada uno de los informes referidos a las órdenes de inspección elaborados con la finalidad de constatar lo dicho por un empleador en cada procedimiento.

*En ese sentido, respecto a los puntos 2.1., 2.2., 2.3.2.4. 2.5. y 2.6.* es preciso indicar que con relación a la implementación de trabajo remoto, sin perjuicio de lo señalado por la Autoridad Inspectiva en el informe de inspección correspondiente, indica que la posibilidad de implementar la modalidad de trabajo remoto está directamente vinculada a las características específicas de las actividades económicas llevadas a cabo.

Según el informe de inspección elaborado con relación a la solicitud presentada por la empresa, la misma es una sociedad encargada fundamentalmente a los servicios que se realizan en los parques arqueológicos y se encuentran dirigidas a los turistas nacionales y extranjeros, actividad afectada por las medidas de salud públicas previstas para la contención de la emergencia sanitaria. En efecto, en el sector turismo se han visto reducidas sus actividades a mínimos o, en la mayoría de casos, dichas actividades han pasado a ser inexistentes, razón por la cual no cabe plantear medidas que tengan por finalidad llevar a cabo actividades de naturaleza remota, toda vez que sobre los usuarios finales o potenciales clientes de este tipo de servicios también resultaban afectados por las medidas de restricción de movilidad para todo efecto.

En ese sentido, el nivel de afectación económica; en ese sentido, si bien no se efectuó el cálculo del Ratio, la resolución que aprueba la medida de suspensión perfecta se otorgó en mérito a la naturaleza de las actividades, motivo por el cual, no resulta necesario realizar la operación para determinar el Ratio (Nivel de afectación económica).

En cuanto a la aplicación de la licencia con goce de haber, sin perjuicio de lo señalado por la Autoridad Inspectiva, se tiene que en atención a la naturaleza de las actividades llevadas a cabo por la Empresa, como es el consumo de servicios turísticos por parte de potenciales consumidores nacionales y extranjeros, resulta inviable el otorgamiento de licencias con goce de haber compensable, dado que no resulta posible que los servicios que deberían prestarse durante el periodo sobre el cual la Empresa invoca la medida puedan ser aplazados o llevados a cabo con posterioridad. Por lo cual, en los puntos señalados por el administrado carecen de sustento.

*En esa línea, en relación al punto 2.7.* relacionado en cuanto a la aplicación de la licencia con goce de haber, sin perjuicio de lo señalado por la Autoridad inspectiva, se tiene que en atención a la naturaleza de las labores resulta inviable el otorgamiento de licencias con goce de haber compensable en atención a la naturaleza de las actividades llevadas a cabo por la Empresa.

De igual forma, mediante Decreto Supremo N° 015-2020-TR se modificó el numeral 5.1 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, de la siguiente manera:

***"Artículo 5.- Naturaleza de la suspensión perfecta de labores***





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*

*5.1 Agotada la posibilidad de implementar las medidas alternativas previstas en el artículo 4 del presente decreto supremo, el empleador puede excepcionalmente aplicar la suspensión perfecta de labores prevista en el numeral 3.2. del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, conforme a lo dispuesto en el literal b) del numeral 7.2 del artículo 7 del presente decreto supremo, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4".*

Asimismo, la Única Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 015-2020-TR, establece que dicha norma resulta aplicable a los procedimientos administrativos en trámite a la fecha de su entrada en vigencia relativos a la suspensión perfecta de labores regulada en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Por ende, lo señalado por el administrado carece de sustento.

*De otro lado, respecto a los puntos 2.8. y 2.9. es de indicar que, en relación a la verificación si la medida es discriminatoria, se debe tener en cuenta que, la medida de suspensión perfecta es una facultad unilateral por parte de empleador, y que podrá solicitarla de manera excepcional siempre y cuando se sustente en razones objetivas, como se ha dado en el presente caso,*

Asimismo, los numerales 4.2 y 4.3 del artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, establecen lo siguiente: *"4.2 Previamente a la adopción de las medidas alternativas indicadas en el numeral anterior, el empleador debe informar a la organización sindical o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores elegidos o a los trabajadores afectados, los motivos para la adopción de dichas medidas a fin de entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de ambas partes. Se debe dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación. 4.3 La aplicación de las medidas referidas en los numerales anteriores en ningún caso pueden afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical y el trato no discriminatorio."*

En el caso concreto, de la revisión de los actuados en el presente procedimiento administrativo, se observa que la Autoridad Administrativa de Trabajo verificó que, previamente al acogimiento al procedimiento de suspensión perfecta de labores, la empresa comunicó a todos los trabajadores afectados y a su representante elegido, de manera física/ utilizando los medios informáticos correspondientes de acuerdo con el numeral 6.3. del artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. Asimismo, la Autoridad Administrativa de Trabajo ante la declaración jurada presentada por la empresa en la Plataforma del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre Suspensión Perfecta de Labores, procedió a verificar que la empresa tiene dos organizaciones sindicales, habiéndose contactado con los referidos representantes.

En esa línea argumentativa, cabe indicar que de la información alojada en el sistema con relación a la orden de inspección 000000643-2020-SUNAFIL/IRE-CUS, se advierte que la empresa notificó a los trabajadores sobre la adopción de la medida, por lo tanto lo indicado por el administrado queda desvirtuado, asimismo las declaraciones de los trabajadores corroboraron la emisión y recepción de los mismos.

Asimismo, cabe indicar que la Autoridad Administrativa de Trabajo, conforme a sus atribuciones conferidas por D.U. N° 038-2020, así como su Reglamento aprobado por D.S.





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

N° 011-2020-TR y demás normas conexas, valoró todo el contenido expediente y que, el informe N° 643-2020-SUNAFIL/IRE-CUS remitido por Autoridad Inspectiva de Trabajo (Sunafil) para la emisión de la Resolución Directoral N° 471-2020-GR CUSCO-DRTPE-DPSCL, en ese sentido carece de sustento lo alegado por el administrado de haberse vulnerado el derecho al debido procedimiento y a obtener la resolución fundada en derecho.

### **3.2. De la adopción de medidas alternativas**

En el numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se señalan medidas alternativas, las cuales los empleadores procuran adoptar a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la remuneración de sus trabajadores. Dichas medidas son:

- a) *Otorgar el descanso vacacional adquirido y pendiente de goce.*
- b) *Acordar mediante soporte físico o virtual, el adelanto del descanso vacacional a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro.*
- c) *Acordar mediante soporte físico o virtual, la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración.*
- d) *Acordar mediante soporte físico o virtual, con los trabajadores la reducción de la remuneración. Dicha reducción consensuada debe guardar proporcionalidad con las causas que la motivan. En ningún caso, puede acordarse la reducción de la remuneración por debajo de la Remuneración Mínima Vital (RMV).*
- e) *Adoptar otras medidas reguladas por el marco legal vigente, siempre que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia N° 038-2020.*

Como se puede advertir, la mayoría de las medidas alternativas propuestas en el párrafo precedente, se encuentran estrechamente vinculadas con la capacidad económica que presente el empleador ante la coyuntura del Covid-19, pues la adopción de alguna de ellas, implica que la Empresa cuente con disposición monetaria suficiente y necesaria para asumirla; ergo, la aplicación de medidas alternativas resultará viable siempre que la situación económica que ostente la Empresa lo permita.

En consecuencia, la norma en referencia no obliga al empleador a adoptar cada una de las medidas previstas en dicho supuesto, sino que debe identificar cuál de ellas le resulta posible implementar a fin de mantener el vínculo laboral y preservar el ingreso de los trabajadores, de modo que pueda proponerla a los trabajadores para intentar arribar a acuerdos que beneficien a ambas partes.

### **3.3. Del deber de la Empresa de informar a los trabajadores, sus representantes y/u organización sindical, respecto de la aplicación de medidas alternativas a fin de entablar negociación**

El numeral 4.2 del artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR establece que previo a la adopción de medidas alternativas, el empleador debe informar a la organización sindical o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores elegidos o a los trabajadores afectados, los motivos para la adopción de dichas medidas a fin de entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de ambas partes; debiéndose dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación.





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*

La negociación a la que hace referencia el numeral 4.2 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, difiere del proceso negocial ordinario<sup>3</sup>, pues esta se da dentro de un contexto excepcional dada la coyuntura del Covid-19, el cual exige que sea el empleador quien adopte medidas de carácter urgente, a fin de mitigar rápidamente toda incertidumbre que dicha situación pudiera generar en los trabajadores, por lo que se requiere llevar a cabo un trámite más expeditivo.

En esta negociación es el empleador quien debe propiciar el diálogo con sus trabajadores, pues de otro modo, no podría considerársele como tal, mucho menos sería válida la adopción unilateral de alguna de las medidas alternativas contempladas en el artículo 4.1 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR (a excepción del otorgamiento del descanso vacacional), y por ende la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo tendría que ser denegada.

### **3.4. Del deber de la Empresa de informar a los trabajadores, sus representantes y/u organización sindical, respecto de la aplicación de medidas alternativas a fin de entablar negociación**

El numeral 4.2 del artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR establece que previo a la adopción de medidas alternativas, el empleador debe informar a la organización sindical o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores elegidos o a los trabajadores afectados, los motivos para la adopción de dichas medidas a fin de entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de ambas partes; debiéndose dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación.

La negociación a la que hace referencia el numeral 4.2 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, difiere del proceso negocial ordinario<sup>4</sup>, pues esta se da dentro de un contexto excepcional dada la coyuntura del Covid-19, el cual exige que sea el empleador quien adopte medidas de carácter urgente, a fin de mitigar rápidamente toda incertidumbre que dicha situación pudiera generar en los trabajadores, por lo que se requiere llevar a cabo un trámite más expeditivo.

En esta negociación es el empleador quien debe propiciar el diálogo con sus trabajadores, pues de otro modo, no podría considerársele como tal, mucho menos sería válida la adopción unilateral de alguna de las medidas alternativas contempladas en el artículo 4.1 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR (a excepción del otorgamiento del descanso vacacional), y por ende la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo tendría que ser denegada.

En ese orden de ideas, se desprende que para llevar a cabo esta negociación, el empleador debe convocar a la organización sindical, a los representantes de los trabajadores o, directa e individualmente, a sus trabajadores, siendo que en dicho emplazamiento se deben

<sup>3</sup> Sobre el particular, la negociación en referencia difiere de la negociación colectiva prevista en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Ley N° 25593<sup>3</sup>, pues esta última se considera como "el proceso que relaciona a sindicatos, empresarios y estado, alrededor del conflicto sobre el precio de la fuerza de trabajo y las condiciones del mismo (...). Sobre la existencia de dicho conflicto es que se construye la necesidad de un conjunto de procedimientos para construir acuerdos temporales"

<sup>4</sup> Sobre el particular, la negociación en referencia difiere de la negociación colectiva prevista en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Ley N° 25593<sup>4</sup>, pues esta última se considera como "el proceso que relaciona a sindicatos, empresarios y estado, alrededor del conflicto sobre el precio de la fuerza de trabajo y las condiciones del mismo (...). Sobre la existencia de dicho conflicto es que se construye la necesidad de un conjunto de procedimientos para construir acuerdos temporales"



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

exponer los motivos que conllevan a adoptar alguna de las medidas contempladas en el numeral 4.1 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

Al respecto, en cumplimiento de lo dispuesto en el literal c) del numeral 7.2. del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR en concordancia con el artículo 3 del Decreto Supremo N° 012-2020-TR, se efectuó la verificación respectiva, advirtiendo que la empresa no se acogió al subsidio de origen público otorgado en el marco de la Emergencia Sanitaria, regulado por el Decreto de Urgencia N° 033-2020.

De igual forma, con relación a verificación sobre la inclusión en la medida de SPL de aquellos trabajadores comprendidos en grupo de riesgo, se advierte del numeral 14 del informe de resultados correspondiente a la orden de inspección llevada a cabo por la autoridad inspectiva, en el presente caso, lo siguiente:

Que, conforme a la información proporcionada por el sujeto inspeccionado, se aprecia que los trabajadores afectados con la adopción de la medida de Suspensión Perfecta de Labores, no son personas con discapacidad o se encuentran en el grupo de riesgo por edad o factores clínicos conforme con en el numeral 5.3. del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR o, personas que tienen a su cargo familiares con discapacidad hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

Finalmente, es de indicar que de acuerdo a la información proporcionada por la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), la Empresa registra al mes previo al de la adopción de la medida, un total de ochenta (80) trabajadores.

Estando a las consideraciones expuestas;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el señor **SAÚL CARPIO HUACARPUMA** contra la Resolución Directoral N° 0193-2020-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 19 de octubre del 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Cusco

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** **DECLARAR** el agotamiento de la vía administrativa, conforme a lo previsto en el literal c) del numeral 228.2 del artículo 228 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Regístrese y notifíquese.

  
**JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE**  
Director General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo