



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES
AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL

INFORME N° 099 -2022-MTPE/2/14.1

PARA : **ERNESTO ALONSO AGUINAGA MEZA**
Director General de Trabajo

DE : **KENNY DÍAZ RONCAL**
Director de Normativa de Trabajo

ASUNTO : Absolución de consultas realizadas por la SUNAFIL, en el marco del Decreto Supremo N° 001-2022-TR

REFERENCIA : a) Oficio N° 000078-2022-SUNAFIL/DS
b) Informe N° 124-2022-SUNAFIL/INII
c) Proveído N° 1064-2022-MTPE/2/14

FECHA : 21 de marzo de 2022

Es grato dirigirme a usted con relación al asunto y documentos de la referencia, a fin de informar lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

- 1.1. El 23 de febrero de 2022, se publicó en El Diario Oficial El Peruano el Decreto Supremo N° 001-2022-TR, Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, que regulan los servicios de tercerización (en adelante, DS 001-2022-TR).
- 1.2. En atención a ello, de acuerdo a las coordinaciones efectuadas entre los representantes de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo (en adelante, DGPPFLIT) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, MTPE) y del Despacho de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, SUNAFIL), se determinó la necesidad de elaborar consultas dirigidas a absolver la aplicación y/o el alcance de las disposiciones contenidas en el DS 001-2022-TR.
- 1.3. En ese sentido, como consecuencia de la reunión de fecha 7 de marzo de 2022, sostenida entre la DGPPFLIT, asesores de SUNAFIL y representantes de la Intendencia Nacional de inteligencia Inspectiva de la SUNAFIL (en adelante, INII); mediante el documento de la referencia a), el Despacho del Superintendente de la SUNAFIL remitió al Despacho Viceministerial de Trabajo del MTPE el informe de la referencia b) elaborado por la INII, en su condición de órgano técnico normativo de la SUNAFIL, para su atención respectiva.
- 1.4. A través del citado informe, la SUNAFIL, que tiene entre sus competencias la vigilancia y exigencia del cumplimiento normativo, realiza consultas en relación a las implicancias del DS 001-2022-TR en el ordenamiento sociolaboral vigente; ello a fin de que sean absueltas. A mayor abundamiento se precisan las consultas formuladas:

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de acuerdo al Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>" e ingresando la siguiente





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES
AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL

“1. Con relación al núcleo del negocio, se formulan las siguientes consultas:

- **Lo que la identifica a la empresa frente a sus clientes finales**, ¿no bastaría sólo con identificar el “objeto social”? ¿cuál es el elemento que permite realizar la “identificación final”? ¿está relacionado directamente con el “producto final” a los clientes usuarios o con otros elementos relacionados con la empresa?, de ser los otros elementos ¿cuáles serían estos?
- **El elemento diferenciador de la empresa, dentro del mercado en el que desarrolla sus actividades**, ¿este elemento diferenciador debe estar relacionado con el “producto final” de la empresa? O ¿comprende otros aspectos de la empresa?, ¿cuáles serían estos otros aspectos?
- **La actividad de la empresa que genera un valor añadido para sus clientes**, ¿en qué consiste este valor añadido? ¿cómo se identificaría?

2. ¿Cómo se procederá cuando se identifique que un mismo trabajador tercerizado realiza actividades que impliquen el núcleo del negocio y actividades principales autorizadas por ley?

3. Con relación a la adecuación ordenada en la Única Disposición Complementaria Transitoria del DS 001-2022-TR ¿En qué consiste y qué acciones obligatorias involucra para las empresas?

4. Con relación a la prohibición contenida en el segundo párrafo de la Única Disposición Complementaria Transitoria del DS 001-2022-TR. ¿Esta abarca todas las formas de extinción del vínculo laboral o contempla excepciones? Ejemplo: La extinción de los contratos por mutuo disenso o renuncia, vencimiento del plazo del contrato modal, etc.

5. ¿Qué va a suceder con las empresas tercerizadoras, cuyos trabajadores no son contratados directamente por la empresa principal?

6. ¿Cuáles serán las consecuencias para aquellas empresas (principal y tercerizadora) que contraten o continúen ejecutando contratos de tercerización para el desarrollo de actividades que constituyen el núcleo del negocio, después de publicado el DS 001-2022-TR?

7. Con relación al plazo de adecuación ordenado en la Única Disposición Complementaria Transitoria del DS 001-2022-TR. Si durante dicho periodo se extingue el contrato civil entre la empresa principal y la empresa tercerizadora. ¿En qué situación laboral quedan los trabajadores de la empresa tercerizadora?

8. ¿Qué sucede con los contratos de los trabajadores que vencen durante el periodo de adecuación?

9. En el supuesto de que el trabajador de la empresa tercerizadora pase a la planilla de la empresa principal producto de la adecuación, ¿podría aplicar el periodo de prueba?

10. ¿Los trabajadores de las empresas tercerizadoras que pasarían a la empresa principal mantienen sus condiciones laborales a consecuencia de la desnaturalización de la tercerización? (tiempo de servicios, monto de la remuneración, beneficios obtenidos por negociación colectiva, régimen laboral).

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente



DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES
AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL

rpta

11. ¿Los trabajadores de las empresas tercerizadoras que pasarían a la empresa principal mantienen sus condiciones laborales ante la incorporación voluntaria por parte de la empresa principal?

12. ¿La referencia a “actividades vinculadas”, en la definición de actividades especializadas u obras, tiene el mismo carácter o significado con la de “actividades principales” o “especializadas”?

13. ¿Considerando la amplitud del objeto social y siendo esta su actividad principal, una empresa puede tener más de un núcleo de negocio?

14. ¿Cuál sería el marco legal que sustenta la delimitación de núcleo de negocio considerando que dicho concepto no ha sido desarrollado a nivel de ley?

15. ¿Los elementos que identifican al núcleo del negocio, según la definición del artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2008-TR modificado por el DS 001-2022-TR, son copulativos o acumulativos? o ¿basta con la existencia de sólo uno de estos?

16. ¿Ante qué autoridad la inspección del trabajo propone la cancelación del registro, según lo previsto en el artículo 9 del Decreto Supremo N° 006-2008-TR modificado por el DS 001-2022-TR?

17. ¿Bajo los supuestos de desnaturalización del artículo 5 del Decreto Supremo N° 006-2008-TR modificado por el DS 001-2022-TR, cuando la tercerización no haya requerido el “desplazamiento” de los trabajadores de la empresa tercerizadora, conforme a lo previsto en el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1038, se produce la desnaturalización?

18. ¿Los supuestos de desnaturalización descritos en el artículo del artículo 5 del Decreto Supremo N° 006-2008-TR modificado por el DS 001-2022-TR, tienen carácter taxativo o enunciativo?”.

- 1.5. Mediante el documento de la referencia c), la Dirección General de Trabajo deriva a este despacho los documentos de la referencia a) y b) para su evaluación y atención respectiva.

II. BASE LEGAL

- 2.1. Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatorias.
- 2.2. Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- 2.3. Decreto Supremo N° 001-2022-TR, Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, que regulan los servicios de tercerización.
- 2.4. Decreto Supremo N° 006-2008-TR, Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, que regulan los servicios de tercerización.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente



DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES
AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL

III. ANÁLISIS

- 3.1. Al respecto, cabe indicar que de acuerdo a lo establecido en el artículo 63 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019TR (en adelante, ROF del MTPE), la Dirección de Normativa de Trabajo es una unidad orgánica dependiente de la Dirección General de Trabajo encargada de proponer y ejecutar la política nacional y sectorial en materia sociolaboral, así como proponer normas, emitir opinión y realizar estudios técnicos especializados en materia de relaciones individuales y colectivas de trabajo.
- 3.2. Asimismo, conforme al literal c) del artículo 64 del ROF del MTPE, la Dirección de Normativa de Trabajo emite opinión técnica en materia de trabajo correspondiente al sector privado.
- 3.3. En ese marco y estando a las consultas realizadas por la SUNAFIL mediante el documento de la referencia b), esta Dirección de Normativa de Trabajo procede a absolver las mismas dentro del marco de sus competencias:

Consultas	Absolución
1. Con relación al núcleo del negocio, se formulan las siguientes consultas:	Los elementos que se enumeran en la norma funcionan como criterios de auxilio que el operador deberá emplear, bajo un criterio de realidad, para cada caso concreto (ver ejemplos en los que el inspector utiliza indicios como en casos de subordinación, contratación modal o conceptos remunerativos). Asimismo, es importante considerar que tales criterios no son conjuntivos .
- Lo que la identifica a la empresa frente a sus clientes finales , ¿no bastaría sólo con identificar el “objeto social”? ¿cuál es el elemento que permite realizar la “identificación final”? ¿esta relacionado directamente con el “producto final” a los clientes usuarios o con otros elementos relacionados con la empresa?, de ser los otros elementos ¿cuáles serían estos?	El “objeto social” y “lo que identifica a la empresa frente a sus clientes finales” podrían no coincidir. En tales casos, por primacía de la realidad, siempre hay que privilegiar lo que realmente sucede en los hechos. El criterio por el cual se consulta tiene como propósito indagar por el producto o servicio con el que un “consumidor razonable” identifica a la empresa en el mercado.
- El elemento diferenciador de la empresa, dentro del mercado en el que desarrolla sus actividades , ¿este elemento diferenciador debe estar relacionado con el “producto final” de la empresa? O ¿comprende otros aspectos de la	El presente elemento tiene dos aspectos que le definen: i) aspecto comparativo; y ii) aspecto temporal. En relación con el aspecto comparativo, lo que se persigue identificar es lo que distingue a la empresa frente a sus otros competidores y, sobre todo, aquellas actividades internas que lo hacen posible.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente



DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES
AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL

<p>empresa?, ¿cuáles serían estos otros aspectos?</p>	<p>En relación con el aspecto temporal, se debe considerar que es característico que “el elemento diferenciador” sobrevenga a la constitución e inicio de actividades empresariales, dado que surge como necesidad para imprimir un sello particular frente al resto de competidores.</p> <p>Este criterio puede vincularse con el último criterio de auxilio referido a la actividad que reporte mayores ingresos a la empresa.</p>
<p>- La actividad de la empresa que genera un valor añadido para sus clientes, ¿en qué consiste este valor añadido? ¿cómo se identificaría?</p>	<p>El “valor añadido” tiene que ver con el plus que ofrece la empresa en el mercado, ya sea en bienes, ya sea en servicios, a fin de que sus clientes obtengan un mejor producto (en relación con la cantidad o calidad).</p> <p>A diferencia del “elemento diferenciador”, no hay necesariamente comparación con otras empresas. Asimismo, es característico que las actividades que generan “valor añadido” se brinden desde la constitución o inicio de actividades empresariales.</p>
<p>2. ¿Cómo se procederá cuando se identifique que un mismo trabajador tercerizado realiza actividades que impliquen el núcleo del negocio y actividades principales autorizadas por ley?</p>	<p>En la desnaturalización, lo relevante es identificar que se realizan actividades prohibidas. En el caso materia de consulta, el trabajador ejecuta tales actividades, razón por la cual se debe sancionar la desnaturalización, sin importar que -al mismo tiempo- ejecute actividades autorizadas.</p>
<p>3. Con relación a la adecuación ordenada en la Única Disposición Complementaria Transitoria del DS 001-2022-TR ¿En qué consiste y qué acciones obligatorias involucra para las empresas?</p>	<p>El plazo de adecuación está dirigido a las empresas principales que tenían contratos de tercerización vigentes al 23 de febrero de 2022 (fecha en que se publicó el Decreto Supremo N° 001-2022-TR) y que no se ajustaban a lo establecido por la Ley N° 29245 en lo que respecta a que solo se podía externalizar por tercerización actividades especializadas u obras (esto es, actividades no nucleares para la empresa usuaria).</p> <p>El plazo de adecuación busca que, de forma autónoma, las empresas incursas en el supuesto señalado en el párrafo anterior, cumplan con incorporar en sus planillas a las y los trabajadores que realizan sus actividades nucleares. Las acciones para lograr tal objetivo, en principio, las define la propia empresa principal.</p> <p>En esa medida, el plazo de adecuación tiene por objeto garantizar la continuidad laboral de los trabajadores desplazados (que ejecutaban actividades nucleares) <u>con la empresa principal</u>. En otras palabras, que -dentro de los 180 días- se formalice el vínculo laboral directo entre las partes.</p>
<p>4. Con relación a la prohibición</p>	<p>En el sustrato de la prohibición bajo comentario, se</p>



DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES
AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL

<p>contenida en el segundo párrafo de la Única Disposición Complementaria Transitoria del DS 001-2022-TR. ¿Esta abarca todas las formas de extinción del vínculo laboral o contempla excepciones? Ejemplo: La extinción de los contratos por mutuo disenso o renuncia, vencimiento del plazo del contrato modal, etc.</p>	<p>encuentra el objetivo de evitar que la empresa tercerizadora afecte la continuidad laboral señalada en la respuesta anterior. En esa medida, la norma no hace distinción por causal de extinción laboral, solo establece que no deben estar vinculadas con el proceso de adecuación.</p>
<p>5. ¿Qué va a suceder con las empresas tercerizadoras, cuyos trabajadores no son contratados directamente por la empresa principal?</p>	<p>Conforme se ha señalado en la respuesta anterior, la norma regula y garantiza la continuidad del vínculo laboral con la empresa principal. En esa medida, la norma no tiene por objeto regular o proscribir la resolución del contrato civil entre empresas. Indistintamente de que ello pueda suceder, tal situación no puede afectar la continuidad laboral con la empresa principal.</p>
<p>6. ¿Cuáles serán las consecuencias para aquellas empresas (principal y tercerizadora) que contraten o continúen ejecutando contratos de tercerización para el desarrollo de actividades que constituyen el núcleo del negocio, después de publicado el DS 001-2022-TR?</p>	<p>Tanto las tercerizaciones que se encontraban vigentes al 23 de febrero de 2022, como aquellas que se contraten con posterioridad a dicha fecha, se sujetan a las reglas establecidas por el Decreto Supremo N° 001-2022-TR. Por tanto, si se ejecutan actividades nucleares, en uno u otro caso, operará la desnaturalización de la figura.</p> <p>No obstante lo antes señalado, la norma ha establecido una distinción en relación al momento en que se podrá sancionar la desnaturalización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para el caso de las tercerizaciones que se encontraban vigentes al 23 de febrero de 2022, conforme con la respuesta brindada a la pregunta 3, estas se sujetan al plazo de adecuación de 180 días. Superado dicho plazo, se podrá sancionar la desnaturalización de aquellos supuestos que no hayan cumplido con la adaptación regulada. • Por otro lado, para el caso de las tercerizaciones que se contraten con posterioridad al 23 de febrero de 2022, estas no se sujetan al plazo de adecuación. Por tanto, se podrá sancionar la desnaturalización de manera inmediata, esto es, no condicionada al plazo de 180 días señalado en el supuesto anterior.
<p>7. Con relación al plazo de adecuación ordenado en la Única Disposición Complementaria Transitoria del DS 001-2022-TR. Si durante dicho periodo se extingue el contrato civil entre la</p>	<p>Corresponde remitirse a las respuestas brindadas a las preguntas 3, 4 y 5.</p>



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES
AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL

empresa principal y la empresa tercerizadora. ¿En qué situación laboral quedan los trabajadores de la empresa tercerizadora?	
8. ¿Qué sucede con los contratos de los trabajadores que vencen durante el periodo de adecuación?	Corresponde remitirse a las respuestas brindadas a las preguntas 3, 4 y 5.
9. En el supuesto de que el trabajador de la empresa tercerizadora pase a la planilla de la empresa principal producto de la adecuación, ¿podría aplicar el periodo de prueba?	La aplicación del periodo de prueba en el caso planteado dependerá del momento en que opere la desnaturalización, con independencia del momento de la incorporación formal del trabajador en la planilla de la principal.
10. ¿Los trabajadores de las empresas tercerizadoras que pasarían a la empresa principal mantienen sus condiciones laborales a consecuencia de la desnaturalización de la tercerización? (tiempo de servicios, monto de la remuneración, beneficios obtenidos por negociación colectiva, régimen laboral).	Si se produce la desnaturalización, se considera que existe una relación laboral directa entre los trabajadores y la empresa principal desde que se produjo el desplazamiento, salvo prueba en contrario. Por tanto, a tales trabajadores les corresponden las condiciones salariales y de trabajo de la empresa principal.
11. ¿Los trabajadores de las empresas tercerizadoras que pasarían a la empresa principal mantienen sus condiciones laborales ante la incorporación voluntaria por parte de la empresa principal?	Corresponde remitirse a la respuesta brindada anteriormente.
12. ¿La referencia a “actividades vinculadas”, en la definición de actividades especializadas u obras, tiene el mismo carácter o significado con la de “actividades principales” o “especializadas”?	La referencia a “ <i>actividades vinculadas a</i> ” se utiliza como sinónimo de “ <i>actividades que pertenecen a</i> ”.
13. ¿Considerando la amplitud del objeto social y siendo esta su actividad principal, una empresa puede tener más de un núcleo de negocio?	El núcleo del negocio no es estático. Puede ir variando con el tiempo o abarcar más de una actividad. Se debe aplicar el criterio de realidad y flexibilidad.
14. ¿Cuál sería el marco legal que sustenta la delimitación de núcleo de negocio considerando que dicho concepto no ha sido desarrollado a nivel de ley?	El marco legal es la propia Ley N° 29245. 3.1. Una lectura sistemática de sus artículos 2 y 3 nos permite concluir que la tercerización, incluyendo la recae sobre una parte integral del proceso productivo, para ser legal, debe suponer: <ul style="list-style-type: none">• El desarrollo de actividades especializadas u obras de la empresa principal; y,• Que estas últimas no pueden ser parte de su actividad

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente





DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES
AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL

	<p>neurálgica o nuclear. Nótese que, bajo ningún punto de vista, puede considerarse a la actividad neurálgica o nuclear de la empresa principal como algo “especializado” para la propia empresa principal (porque esta la ejecuta ordinariamente).</p> <p>En ese sentido, la modificación del Reglamento de la Ley N° 29245, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2022-TR, solo precisa lo que ya se encontraba regulado en la Ley: que las actividades especializadas u obras abarcan actividades diferentes al núcleo del negocio. No podría entenderse de otra manera ya que la empresa principal debe ejecutar por sí misma sus actividades neurálgicas. Sólo así se evita que se creen empresas “casarón”, esto es, empresas ficticias que permiten precarizar el empleo y evadir sus responsabilidades.</p>
15. ¿Los elementos que identifican al núcleo del negocio, según la definición del artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2008-TR modificado por el DS 001-2022-TR, son copulativos o acumulativos? o ¿basta con la existencia de sólo uno de estos?	Conforme se ha desarrollado al inicio, los criterios no son conjuntivos.
16. ¿Ante qué autoridad la inspección del trabajo propone la cancelación del registro, según lo previsto en el artículo 9 del Decreto Supremo N° 006-2008-TR modificado por el DS 001-2022-TR?	Para absolver la pregunta se requiere antes superar el problema fáctico relacionado con la ausencia del registro al cual alude el artículo 8 de la Ley N° 29245. Vale precisar que dicha situación antecedente a la modificación del Reglamento de la Ley a través del Decreto Supremo N° 001-2022-TR.
17. ¿Bajo los supuestos de desnaturalización del artículo 5 del Decreto Supremo N° 006-2008-TR modificado por el DS 001-2022-TR, cuando la tercerización no haya requerido el “desplazamiento” de los trabajadores de la empresa tercerizadora, conforme a lo previsto en el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1038, se produce la desnaturalización?	De acuerdo con el Decreto Legislativo N° 1038, la tercerización sin desplazamiento se encuentra fuera del ámbito de aplicación de la Ley N° 29245. Lo mismo sucede con la tercerización con desplazamiento ocasional.
18. ¿Los supuestos de desnaturalización descritos en el artículo del artículo 5 del Decreto Supremo N° 006-2008-TR modificado por el DS 001-2022-TR, tienen carácter taxativo o enunciativo?	El Reglamento contiene un listado cerrado o taxativo de causales.

IV. CONCLUSIÓN

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES
AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL

De acuerdo a lo indicado mediante el documento de la referencia c), esta Dirección de Normativa de Trabajo cumple con absolver las consultas realizadas por la SUNAFIL respecto a las implicancias del DS 001-2022-TR en el ordenamiento sociolaboral vigente.

V. RECOMENDACIÓN

Se recomienda que el presente informe sea puesto a consideración de la Dirección General de Trabajo, a fin de que previo visto bueno de la misma, continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

KENNY DÍAZ RONCAL
Director de Normativa de Trabajo

H.R E-034299-2022