

Universidad Católica de Santa María
Escuela de Postgrado
Maestría en Derecho de Trabajo y de la
Seguridad Social



**ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 32 Y 33 DEL DECRETO LEY NRO. 22342
CONTRATOS DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL Y SUS
IMPLICANCIAS EN LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR
TEXTIL DE AREQUIPA 2015-2017**

Tesis presentada por la Bachiller:

**Cubas Gutiérrez, María del
Rosario**

para optar el Grado Académico de

**Maestro en Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social**

**Asesor: Dra. Ayvar Roldan,
Carolina Teresa**

Arequipa- Perú

2021

DICTAMEN APROBATORIO

SEÑOR DOCTOR

José Villanueva Salas

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSTGRADO

DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CIUDAD.-

DICTAMEN DEL BORRADOR DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO

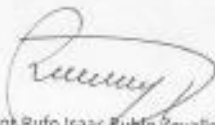
TÍTULO: "ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 32 Y 33 DEL DECRETO LEY NRD. 22342 CONTRATOS DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL Y SUS IMPLICANCIAS EN LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR TEXTIL DE AREQUIPA. 2015-2017"

GRADUANDO: María del Rosario Cubas Gutiérrez

OPINIÓN:

Considero que han sido levantadas las observaciones formuladas y está expedito para fijarse fecha para sustentar la tesis.

Arequipa, 9 de marzo de 2020



Doctor Rufo Isaac Rubio Zevallos
Docente Universitario



INFORME N° 01-2020-JMGS-EPC-UCSM

A : Dr. José Villanueva Salas
Director de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Santa María

DE : Mg. José Manuel Gamara Seminario
Jurado Dictaminador

ASUNTO : Informe de Jurado Dictaminador N° 291: Borrador de Tesis para Grado Académico de Maestro Expediente N°20190000043826, presentado por la Bachiller Cubas Gutiérrez, María del Rosario.

FECHA : 03 de enero de 2020

De mi consideración:

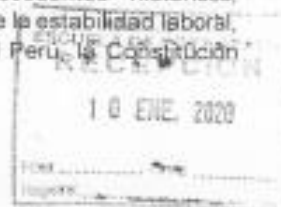
Mediante Boleta de Nombramiento de Jurado Dictaminador N° 291 Borrador de Tesis para el Grado Académico de Maestro en el Expediente N° 20190000043826, se nombró como jurado dictaminador de la Bachiller CUBAS GUTIERREZ, MARÍA DEL ROSARIO, de su borrador de su tesis titulada "ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 32 Y 33 DEL DECRETO LEY N° 22342 CONTRATOS DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL Y SUS IMPLICANCIAS EN LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR TEXTIL DE AREQUIPA 20154-2017", con la finalidad de optar el Grado Académico de: **Maestro en Derecho** del Trabajo y Seguridad Social, por lo que cumplo con emitir el presente informe bajo las siguientes consideraciones:

Examinado el borrador de tesis en su integridad, cuyo trabajo se divide en cinco capítulos, distribuidos de la siguiente forma:

Primer Capítulo, versa sobre El Derecho de trabajo, en la cual define los caracteres del trabajo objeto del derecho del trabajo, definiendo el concepto y principios del Derecho de trabajo. Definiendo el trabajo como toda actividad humana, sea física o mental, que esta destinado a la producción, transformación de bienes o a la prestación de servicios.

El Segundo Capítulo, denominado El Contrato de Trabajo, desarrolla la definición, importancia al igual que los sujetos del contrato de trabajo, los elementos esenciales, la duración y forma del contrato de trabajo, así como el periodo de prueba y la extinción del contrato de trabajo.

Analiza, igualmente la estabilidad laboral: sus antecedentes históricos, conceptos de estabilidad laboral, fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral, clases de estabilidad laboral; la estabilidad laboral en el Perú, la Constitución



Política del Perú y la Posición del Tribunal Constitucional Peruano en el tema de la estabilidad Laboral, llegando a la conclusión en este capítulo, que bajo ninguna circunstancia, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, pues los fueron que goza el trabajador no le son reconocidos en cuanto tal -trabajador- sino como ciudadano, como persona.

El **Tercer Capítulo**, trata de los Contratos de Exportación no Tradicionales, el contexto del surgimiento del régimen laboral de la exportación no tradicional, creación características esenciales del régimen especial laboral, su ámbito, su aplicación, empresas que pueden ser contratadas bajo el régimen laboral de la exportación no tradicional, trabajadores que pueden ser contratados bajo este régimen, características y requisitos de este régimen especial laboral, así como sus consecuencias jurídicas del incumplimiento de validez.

El **Cuarto Capítulo**, denominado Metodología de la Investigación, en este capítulo desarrolla las bases técnicas de la investigación, tales como el tipo, diseño, hipótesis, objetivos, población y sus características, universo y muestra, técnica empleada para el recojo de datos, técnica instrumento empleado, confiabilidad y validez del instrumento y el procedimiento del recojo datos, en este capítulo desarrolla los resultados de la investigación sistematizados en tablas y gráficas estadísticas en sus respectivas interpretaciones, así también en este capítulo se presenta la discusión de resultados.

El **Quinto y último capítulo**, denominado: Resultados de la Investigación, donde analiza los datos obtenidos, de las conclusiones y recomendaciones, incluye la bibliografía utilizada y acompaña los anexos.

La temática y las conclusiones de la presente tesis revisten interés académico y jurídico porque soy de la opinión que continúe su trámite para que su Despacho nombre al Jurado Examinador correspondiente, para que en su oportunidad la Bachiller CUBAS GUTIÉRREZ MARÍA DEL ROSARIO pueda sustentar la tesis arriba mencionada.

Sin otro particular.

Atentamente,



Mg. JOSÉ MANUEL GAMARRA SEMINARIO
Jurado Dictaminador
EPG - UCSM

SEÑOR DR.
JOSE VILLANUEVA SALAS
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POST-GRADO
DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA
DE AREQUIPA
CIUDAD.-

Me dirijo a Ud. a efecto de emitir el dictamen solicitado por su Despacho en el expediente N° 20190000043826, correspondiente a la maestría María del Rosario Cubas Gutierrez, en la forma siguiente:

**DICTAMEN DE BORRADOR DE
TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADEMICO DE MAGISTER**

TITULO: *"Análisis de los artículos 32 y 33 del Decreto Ley 22342 contratos de exportación no tradicional y sus implicancias en la estabilidad laboral en el sector textil de Arequipa 2015-2017"*

DICTAMEN

Siendo que el borrador de tesis cumple con los requisitos exigidos por el Reglamento de Grados de la Universidad, soy de la opinión que corresponde aprobarse el mismo, a efecto que la maestría sustente la tesis.

Es el dictamen que emito para los fines académicos consiguientes.

Arequipa 2019 diciembre 30.


Dra. Carolina Ayvar Roldán
Docente



Dedicatoria

*A mis padres y hermano, cuyo cariño, sacrificio y apoyo incondicional han sido y serán
fundamentales para todos mis proyectos de vida.*



Agradecimiento



Al Señor de los Milagros por su protección y guía a lo largo de esta Maestría, por ser mi fortaleza en momentos difíciles y por brindarme una vida colmada de aprendizaje, crecimiento y felicidad.

A mi asesora Dra. Carolina Ayvar Roldan por su guía y motivación constante a lo largo de esta investigación.

Al Grupo Michell, Grupo Inca y Art Atlas por abrirme las puertas de sus empresas para la aplicación de esta tesis.

A mis padres y hermano, por su amor, consejo y confianza en cada etapa de mi vida. Por ser mi ejemplo a seguir y haber sido soporte incondicional para poder cumplir esta meta.



“El trabajo en equipo es la habilidad para trabajar juntos hacia una visión común. La habilidad de dirigir logros individuales hacia objetivos organizacionales. Es el combustible que permite a la gente común conseguir resultado poco comunes.”

Andrew Carnegie

RESUMEN

La presente investigación que analiza los artículos 32 y 33 del Decreto Ley N° 22342 Contratos de Exportación no tradicional y sus implicancias en la estabilidad laboral en el Sector Textil de Arequipa, busca realizar un estudio sistematizado desde los orígenes y principios del Derecho Laboral, así como también el desarrollo de las distintas modalidades del contrato de trabajo como el régimen de exportación no tradicional.

Así mismo la presente investigación tiene por objetivos determinar las implicancias laborales del Decreto Ley N° 22342 promociones de la Exportación No Tradicional en lo referente a la estabilidad laboral.

- Determinar los requisitos que deben cumplir los Contratos de Exportación no tradicional para su validez en la actualidad.
- Identificar los derechos laborales colectivos vulnerados por el Decreto Ley N° 22342 Promoción de las Exportaciones No Tradicionales.
- Determinar qué plazo de duración debería considerarse para los contratos de trabajo sujetos al Decreto Ley N° 22342 Promoción de las Exportaciones No Tradicionales.
- Precisar las consecuencias jurídicas del incumplimiento de los requisitos establecidos en el Decreto Ley N° 22342 Promoción de las Exportaciones No Tradicionales, para que sean considerados válidos los contratos de trabajo que se celebran en función o bajo el amparo del Decreto Ley N° 22342 Promoción de las Exportaciones No Tradicionales.
- Precisar los criterios establecidos por el Tribunal Constitucional para la desnaturalización de contratos de trabajo celebrados bajo el amparo del Decreto Ley N° 22342 Promoción de las Exportaciones No Tradicionales.

En la actualidad se puede apreciar que se estaría haciendo una aplicación inadecuada del Decreto Ley N° 22342 Promoción de las Exportaciones No Tradicionales, por ello se busca desarrollar los diferentes aspectos de la legislación laboral normatividad vigente, a fin de poder determinar si la aplicación del mismo sigue resultado favorable tanto para el empleador como para el trabajador, teniendo presente el desarrollo y evolución del derecho laboral, bases y principios en lo que se encuentra sustentado para proteger los derechos laborales de los trabajadores sujetos al régimen de Exportación no Tradicional.

El artículo N° 32 del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de las Exportaciones No Tradicionales que permite a las empresas exportadoras de productos no tradicionales, renovar indefinidamente o cuantas veces sea necesario los contratos temporales de sus trabajadores, quitando el beneficio del plazo indefinido o estabilidad laboral derecho que contempla el Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de tal forma que al no verse contemplado en el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de las Exportaciones No Tradicionales y al existir un uso inadecuado de este Decreto en la actualidad se estaría colocando en una situación vulnerable a los trabajadores del sector textil.

Palabras claves:

- Contrato de trabajo
- Contrato de exportación no tradicional
- Decreto Ley N° 22342
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- Promoción de las Exportaciones No Tradicionales

ABSTRAC

The present investigation, that analyzes articles 32 and 33 of the Decree Law No. 22342 Non-traditional Export Contracts and their implications for labor stability in the Textile Sector of Arequipa, seeks to carry out a systematized study from the origins and principles of Labor Law as well as also the development of the different modalities of the work contract as the non-traditional export regime.

At present, it seems that an inadequate application of Decree Law N°. 22342 Promotion of nontraditional is being carried out, which is why it seeks to develop the different aspects of the labor legislation, current regulations, the development and evolution of labor law, bases and principles in what is supported for protect the labor rights of workers.

- The objective of this research is to determine the labor implications of Decree Law N° 22342 Promotion of nontraditional regarding employment stability.
- Determine the requirements that non-traditional export contracts must meet for their validity at present.
- Identify collective labor rights violated by Decree Law N° 22342 Promotion of nontraditional.
- Determine what term of duration should be considered for the contracts of the labor regime of the export activity.
- Specify the legal consequences of non-compliance with the requirements established in Decree Law N° 22342 Promotion of nontraditional for the validation of non-traditional export contracts.

The purpose for which the state enacted the non-traditional export promotion law was to boost exports, thus helping national companies to formalize the labor force in order to be able to comply with duly accredited export orders.

The objective of the analysis of this research is to determine if the use of Decree Law No. 22342 promotion of nontraditional is currently adequate or if it is necessary to adapt it to the new labor and economic reality of our country.

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, las empresas peruanas dedicadas a la elaboración y venta de productos no tradicionales en el sector textil, entre otros han incrementado considerablemente sus exportaciones, con ello generando más puestos de trabajo e ingresos al país a nivel de exportaciones.

Este incremento en parte se debió a la emisión de disposiciones legales que fomentaron esta actividad exportadora. Una de estas disposiciones es el Decreto Ley N° 22342, Promoción de las Exportaciones No Tradicionales publicado el 22 de noviembre de 1978, que estableció beneficios tributarios, aduaneros y de contratación laboral temporal. De estos beneficios, está vigente el de la contratación laboral temporal, actualmente muy utiliza por las pequeñas, medianas y grandes empresas del sector textil.

Se debe tener en cuenta que el sector textil es sumamente importante en la actualidad debido a que posibilita la generación de miles de puestos de trabajo y que es el segundo generador de divisas de las exportaciones no tradicionales y primer exportador no tradicional en el rubro de manufacturas en el Perú.

Si bien es cierto la creación de este Régimen amparado en el Decreto Ley N° 22342 Promoción de las Exportaciones No Tradicionales ayuda con una serie de beneficios a las empresas exportadoras, también genera controversias con respecto a los derechos colectivos laborales de los trabajadores que son contratados bajo este régimen especialmente el derecho a la estabilidad laboral, ya que con este régimen, está permitido las renovaciones ilimitadas de contratos de trabajo para cumplir con los requerimientos de producción de las empresas exportadoras, lo que genera incertidumbre en los trabajadores sujetos a este régimen laboral, al no tener una certeza de su estabilidad laboral.

El presente trabajo busca analizar los artículos 32 y 33 del Decreto Ley N° 22342 Promoción de las Exportaciones No Tradicionales y sus implicancias en la estabilidad en el Sector textil de Arequipa, revisando la validez de los contratos que se celebran en la actualidad si estos cumplen o no con los requisitos establecidos en los mencionados artículos, y si en la actualidad estos requisitos resultan ser coherentes con la realidad actual del mercado y del circuito de producción que tienen las compañías textiles exportadoras en la actualidad.

Esta investigación consta de cuatro capítulos donde se trata de recopilar todos aquellos aspectos resaltantes del tema en referencia, tal y como a continuación se especifica.

En el Capítulo I, desarrollaremos puntos básicos sobre derecho del trabajo, los principios laborales que son bases para el desarrollo de la investigación.

El Capítulo II, trata sobre el desarrollo del Contrato de Trabajo, su importancia, elementos esenciales, características, tipos de contrato y la estabilidad laboral.

Capítulo III desarrollaremos todo lo referente al Régimen de Contratos de Exportación no tradicional, aquí detallaremos el origen de este régimen, la base normativa en la que está regulado, su validez las causas de su desnaturalización y todo el marco normativo vigente, así como la jurisprudencia correspondiente.

Capítulo IV, trata sobre la sistematización de la Investigación, en la cual doy a conocer el planteamiento y la metodología de investigación que se ha aplicado.

Capítulo V, aquí haremos la interpretación y ejecución de la investigación dando a conocer los resultados obtenidos del tema investigado.

Finalmente, las conclusiones de lo investigado y las sugerencias que se plantean frente a los resultados obtenidos de las fuentes citadas.

ÍNDICE

DICTAMEN APROBATORIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I..... 18

EL DERECHO DE TRABAJO..... 18

1. GENERALIDADES..... 18

1.1. Caracteres del trabajo objeto de derecho de trabajo..... 19

1.1.1. Trabajo personal..... 21

1.1.2. Trabajo por cuenta ajena 21

1.1.3. Trabajo libre..... 22

1.1.4. Trabajo dependiente 23

1.1.5. Trabajo independiente 23

1.2. Caracteres derivados del trabajo objeto del Derecho de Trabajo 23

1.2.1. Remuneración del trabajo..... 24

1.2.2. Limitación del tiempo de prestación del trabajo 24

1.3. Concepto del Derecho de Trabajo 25

1.4. Principios del Derecho de Trabajo..... 29

1.4.1. Definición..... 29

1.4.2. Funciones 29

CAPÍTULO II 41

2. EL CONTRATO DE TRABAJO..... 41

2.1. Definición..... 41

2.2. Importancia 42

2.3. Sujetos del contrato de trabajo..... 42

2.3.1. El Trabajador..... 42

2.3.2. El Empleador..... 42

2.4. Elementos genéricos..... 43

2.5. El poder de dirección del empleador 43

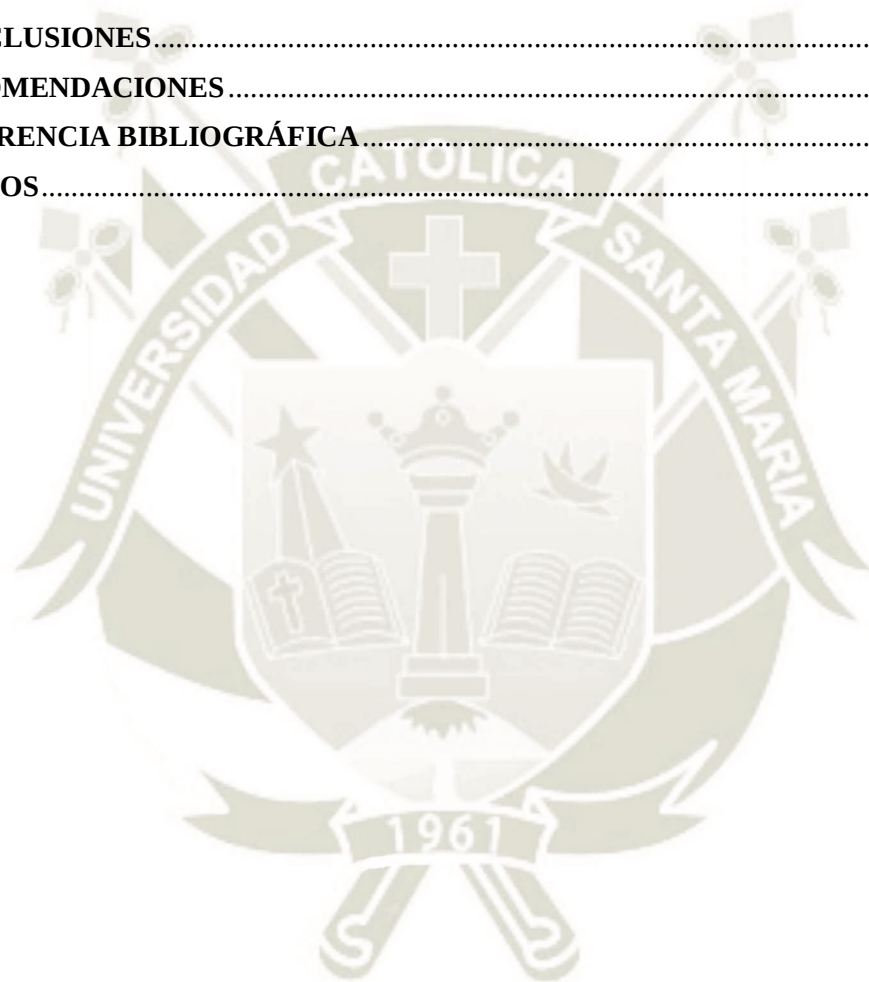
2.6. Elementos esenciales..... 46

2.6.1. Prestación personal de servicios 46

2.6.2. Remuneración 47

2.6.3. Subordinación	47
2.7. Duración y forma del contrato de trabajo	51
2.8. Pactos típicos en el contrato de trabajo	52
2.9. Periodo de prueba	53
2.10. Extinción del contrato de trabajo	55
2.11. La Estabilidad Laboral	60
2.11.1. Antecedentes históricos	60
2.11.2. Conceptos de estabilidad laboral	61
2.11.3. Fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral	63
2.11.4. Clases de estabilidad laboral	67
2.12. La Estabilidad Laboral en el Perú	69
2.12.1. La Constitución Política del Perú	69
2.12.2. Posición del Tribunal Constitucional Peruano en el tema de la estabilidad laboral	71
CAPÍTULO III	73
3. CONTRATOS DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL	73
3.1. Generalidades	73
3.1.1. Contexto del surgimiento del régimen laboral de la exportación no tradicional	74
3.1.2. Creación características esenciales del régimen especial laboral de exportación no tradicional.....	76
3.1.3. Ámbito subjetivo de la aplicación del régimen especial laboral de la exportación no tradicional.....	82
3.1.4. Empresas que pueden ser contratadas bajo el régimen laboral de la exportación no tradicional.....	82
3.1.5. Trabajadores que pueden ser contratados bajo el régimen laboral de la exportación no tradicional	86
3.1.6. Características del régimen especial laboral de la exportación no tradicional ...	89
3.1.7. Requisitos que deben cumplir los contratos laborales de exportación no tradicional para su validez	95
3.1.8. Consecuencias jurídicas del incumplimiento de validez	98
CAPÍTULO IV	122
4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	122
4.1. Tipo	122
4.2. Diseño	122
4.3. Hipótesis.....	123
4.4. Objetivos	124
4.5. Población y sus características.....	125
4.5.1. Universo y muestra.....	126

4.6. Técnica empleada para el recojo de datos.....	126
4.6.1. Técnica.....	128
4.6.2. Instrumento empleado	128
4.6.3. Confiabilidad y validez del instrumento	129
4.6.4. Procedimiento del recojo de datos.....	129
CAPÍTULO V.....	131
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	131
5.1. Análisis de los datos obtenidos.....	131
CONCLUSIONES.....	153
RECOMENDACIONES	155
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	160
ANEXOS.....	163



ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 01 – TIPOS DE TRABAJO	20
GRÁFICO 02 – DIFERENCIAS ENTRE CONTRATOS CIVILES Y LABORALES	43
GRÁFICO 03 – ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	48
GRÁFICO 04 – LÍNEA DE TIEMPO DE LA REALIDAD SOCIOECONÓMICA DE LA LEGISLACIÓN PROMOCIONAL DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL TEXTIL	79
GRÁFICO 05 – TRABAJADORES QUE PUEDEN SER CONTRATADOS BAJO EL RÉGIMEN DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL	87



CAPÍTULO I

EL DERECHO DE TRABAJO

1. GENERALIDADES

Pese a la progresiva constitucionalización y reconocimiento jurídico de los derechos económicos y sociales, cuestiones tan importantes como su fundamentación ético-política, naturaleza, valor normativo y modo de protección continúan siendo objeto de densos debates, tanto en el ámbito de diferentes dogmáticas, como en la teoría y filosofías jurídicas.

La palabra trabajo admite varias definiciones, partiendo desde el punto de vista de que se debe entender por trabajo objeto de regulación por el derecho del trabajo.

Partiendo del punto de vista gramatical, la Real Academia Española (2001), presenta varias definiciones del término de trabajo, conceptualizándolo como “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición al capital” (p. 2204).

Sobre el tema Campos Rivera (2012), señala que “la palabra trabajo podría venir de la voz latina trabis –trabis, que significa traba, obstáculo, dificultad” (p. 3). De este concepto podemos deducir que el trabajo sería la lucha del hombre contra las dificultades para satisfacer sus necesidades.

El mismo autor (2003) también hace mención, y considera “otra expresión latina de la cual podría derivarse la palabra trabajo es tripalium, con la que se designaba en la antigüedad un instrumento de tortura compuesto de tres piezas” (p.3).

Al respecto, Alonso García (1981) nos da la siguiente definición:

El trabajo en su sentido más amplio, una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud este transforma las cosas y confiere un valor del que antes carecía, a la materia a que aplica su actividad (p. 3).

A su vez, Briceño Ruiz (1983), sostiene que:

Una idea elemental identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona, o sea, que todo trabajo implica llevar a cabo un esfuerzo. Este, para que sea trascendente, debe tener alguna repercusión de orden económico, la repercusión debe, en alguna medida, satisfacer una necesidad (p. 8).

De Diego (2004), nos refiere que el trabajo” es la actividad creadora y productiva del hombre desarrollada a través de su esfuerzo físico e intelectual, y tiene por finalidad transformar la realidad” (p. 13).

El Tribunal Constitucional (2005), presenta la definición siguiente:

Al trabajo puede definírsele como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. En ese contexto, implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas en aras de producir un bien, generar un servicio, etc. (f.j. 18).

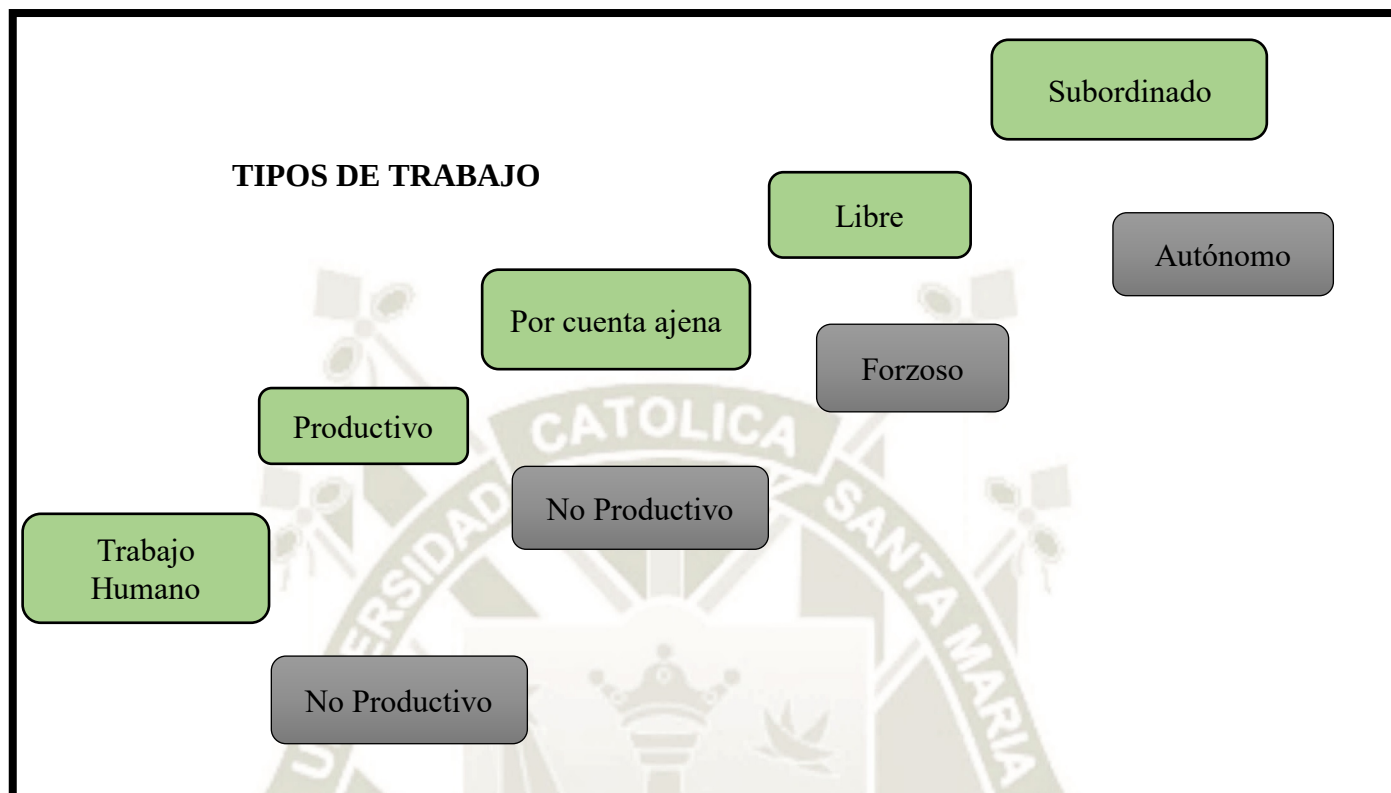
Entonces de acuerdo con las definiciones antes citadas incluyendo la que otorga el Tribunal Constitucional con respecto al trabajo, podemos definirlo como toda actividad humana, sea física o mental, que está destinada a la producción, transformación de bienes o a la prestación de servicios.

1.1.CARACTERES DEL TRABAJO OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Para Montoya Melgar (2009) delimitando el ámbito de la disciplina y fijando simultáneamente su concepto, indica:

El Derecho de Trabajo es el ordenamiento jurídico de las relaciones de trabajo, personal, voluntario, dependiente y por cuenta ajena. Diciendo esto no se ignoran recientes e insistentes esfuerzos doctrinales por incorporar el Derecho del Trabajo diversos tipos de trabajo autónomo, lo cierto es que pueda girarse por ciertas normas laborales, el ámbito característico del Derecho de Trabajo ha sido es y seguirá siendo el trabajo dependiente y por cuenta ajena (p. 41-44).

GRÁFICO N° 1
TIPOS DE TRABAJO



FUENTE: Adaptado de Anacleto V. (2015)

Este cuadro, que es fruto de la recopilación de información brindada por diferentes autores en especial el mencionado autor, busca hacer una explicación de la definición de trabajo, teniendo como punto de partida que este es el esfuerzo que hace una persona que con el fin de generar alguna riqueza y por la que recibe un salario a cambio. El trabajo puede ser clasificado tomando distinto criterios, para realizar la labor que va desempeñando el hombre.

Esta clasificación tiene que ver con la vocación y exigencia del ser humano, así como también el carácter social de la función que se va cumpliendo, dependiendo de la colaboración directa e indirecta que pueda tener el ser humano.

1.1.1 TRABAJO PERSONAL

Anacleto Guerrero (2012) precisa que:

El trabajo regulado por el Derecho de Trabajo es el trabajo humano prestado en forma personalísima por las personas naturales, tradicionalmente se acepta que el trabajo personal puede adoptar dos modalidades: el manual y el intelectual (p.6).

Partiendo de lo mencionado por el citado autor, se entiende que tanto el trabajo físico como el trabajo intelectual son objeto de regulación por el Derecho de Trabajo, dándoles a ambos el mismo valor y tratamiento legal que le corresponde por ser una actividad que realiza el hombre a cambio de una contraprestación.

Entonces teniendo presente la definición del trabajo personal, debemos precisar la inseparabilidad entre el trabajo y la persona, que es quien lo realiza y la que ha provocado la intensa actividad intervencionista del Estado.

1.1.2. TRABAJO POR CUENTA AJENA

Anacleto Guerrero (2012) precisa que:

Trabajar por cuenta ajena significa atribuir a un tercero los beneficios del trabajo, la utilidad patrimonial del trabajo se atribuye a la persona distinta del propio trabajador, a saber, el empresario. Los bienes y servicios producidos por el trabajador no le reportan a este un beneficio económico directo, si no que tal beneficio corresponde al empresario, que a su vez compensa al trabajador con una parte de esa utilidad, denominada salario (p. 7).

1.1.3 TRABAJO LIBRE

El trabajo personal, productivo y por cuenta ajena puede originarse en un acuerdo voluntario entre quien lo presta y quien lo recibe, o por el contrario, en una imposición del que lo recibe. En el primer caso, se está hablando del trabajo libre, mientras que el segundo caso citado del forzoso.

El trabajo forzoso se encuentra prohibido por los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, así como por los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, el N° 29 de la OIT, adoptado el 28 de junio de 1930, vigente desde el 1 de mayo de 1932, los que proscriben el empleo de trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas, admitiéndolo solo en casos excepcionales, tales como el servicio militar, los trabajos cívicos, el trabajo penitenciario, el trabajo excepcional en casos de fuerza mayor o en circunstancias que pongan en peligro, o amenacen la vida o las condiciones normales de existencia de la población y los pequeños trabajos comunales, a condición de que sea la propia población o sus representantes quienes se pronuncien sobre la necesidad de dichos trabajos, habiendo precisado el segundo de los convenios en mención, que nunca se podrá recurrir al trabajo forzoso con fines de fomento económico, medio de educación política o como sanción por haber ´participado en huelgas.

En el ámbito nacional, en la Constitución Política del Perú de 1993 (1993) en el último párrafo de su artículo N° 23 establece que “nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su consentimiento”. Asimismo, en el Código Penal Decreto Legislativo Nro. 635 artículo N°168 en su inciso 2) promulgado el 03 de abril 1991 (Perú) sanciona “a quien obliga a otro mediante violencia o amenaza a prestar trabajo personal sin la debida retribución”.

1.1.4 TRABAJO DEPENDIENTE

Con referencia a la definición de trabajo dependiente o subordinado que está regulado por el Derecho de Trabajo, jurisprudencia y doctrina, tenemos lo que menciona Anacleto Guerrero (2012) quien señala lo siguiente: “La dependencia es, por consiguiente, requisito definidor del trabajo objeto del Derecho de Trabajo, siempre que sea concebida como el sometimiento de los trabajadores a los poderes del empresario” (p.8).

De lo mencionado por el autor podemos aportar también que, de acuerdo con los lineamientos jurídicos existentes, la doctrina sobre la dependencia define entonces

que esta, de acuerdo al Derecho de Trabajo, no solo es el sometimiento al poder de dirección del empleador, si no la vigilancia en cuanto al poder disciplinario que ejercer el empleador en cuanto a las labores realizadas por el trabajador, a fin del cumplimiento de los acuerdos establecidos entre ambos.

1.1.5 TRABAJO INDEPENDIENTE

Sobre la naturaleza de la dependencia, Montoya (2001) nos enseña que:

Una vez superadas por insuficientes las teorías que atribuía a la dependencia puro significado económico (el trabajador está subordinado económicamente al empleador) o técnico (el trabajador depende en la ejecución de su trabajo de las instrucciones técnicas empresariales), se ha producido la espiritualización o flexibilización de la noción de dependencia a través de la consideración de esta no como la necesaria sujeción a ordenes técnicas, y menos aún como la subordinación económica del trabajador, sino como el aspecto pasivo de los poderes de mando del empresario.

La dependencia es, por consiguiente, requisito definidor del trabajo objeto del Derecho del Trabajo siempre que sea concebida como el sometimiento del trabajador a los poderes del empresario (p. 39).

Coincidiendo con el auto citado, podemos afirmar que la dependencia es un elemento esencial dentro del derecho al trabajador, ello entendido como el sometimiento del trabajador a los poderes de organización y disciplina del empleador, pues este tiene a su cargo la dirección del centro de trabajo.

1.2 CARACTERES DERIVADOS DEL TRABAJO OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Anacleto Guerrero (2012) precisa que de la reunión de los caracteres señalados trabajo personal, productivo, por cuenta ajena, libre y dependiente, derivan otros que proseguimos a detallar (p.13).

1.2.1 REMUNERACIÓN DEL TRABAJO

Alonso Olea (2000) nos dice al respecto que “un trabajo a la vez productivo y por cuenta ajena es por tanto necesariamente remunerado, siendo la remuneración la compensación que necesariamente ha de dar el cesionario por los frutos que se le ceden” (p. 46).

Constitución Política del Perú de 1993 (1993) en el artículo N° 24 establece lo siguiente: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual (...).”

En cuanto a la remuneración como derecho fundamental podemos citar lo mencionado por el Tribunal Constitucional en su Casación Tribunal Constitucional Expediente N. ° 04128-2013-PA/TC (Magistrado Urviola Hani / 13/08/2014) por su parte nos enseña que:

La remuneración, en tanto derecho fundamental, es la retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, que posee una naturaleza alimentaria al tener una estrecha relación con el derecho a vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad, y que al mismo tiempo adquiere diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana. (f.j. 12)

1.2.2 LIMITACIÓN DEL TIEMPO DE PRESTACIÓN DEL TRABAJO

Teniendo el carácter de libre, el trabajo que es objeto de nuestro estudio, es aquel que podemos definir como el compromiso que asume el trabajador de prestar sus servicios en forma libre, no teniendo esta prestación un carácter perpetuo, por ello se le reconoce el derecho de terminar la relación laboral por su decisión unilateral a través de la renuncia.

Frente a lo antes mencionado, Anacleto Guerrero (2012) señala que:

Esta limitación del tiempo de prestación del trabajo no afecta en nada la celebración de contratos a plazo indefinido, pues como lo hemos dicho, en cualquier momento puede ejercer su facultad resolutoria, previo cumplimiento de las formalidades exigidas por la ley y aun incumpléndolas, caso este último en que podrá ser responsable de una indemnización por los daños y perjuicios causados con su actuar, pero nunca se le podrá exigir el que se reincorpore al trabajo abandonado. (p.15)

1.3 CONCEPTO DEL DERECHO DE TRABAJO

En cuanto al concepto del Derecho de Trabajo, tenemos la opinión y definición de varios especialistas en Derecho Laboral, en la presente investigación tomaremos la definición primero de Trabajo por parte del profesor Efrén Borrajo Dacruz (2002) indica que la palabra “trabajo” se utiliza con distintos sentidos tano en el lenguaje ordinario como en el plano científico, dentro de este cambia de contenido según las disciplinas que se ocupan de ella (p. 29). De lo mencionado conviene resaltar lo siguiente:

- Trabajo como “obra” o “producto”, con lo que se refiere a la “cosa elaborada”, a un resultado concreto, acepción especialmente importante en las figuras jurídicas del arrendamiento de obra o contrato de ejecución de obra, en la fijación de salarios por trabajo realizado (p. 29).
- Trabajo como “actividad”, con lo que se refiere a la simple “prestación de servicios” considerada en sí misma y no en su resultado materializado formal, acepción especialmente importante en la figura jurídica central del Derecho del Trabajo, cual es el contrato individual (p. 29).
- Trabajo como “empleo”, con lo que se hace mención a la colocación del trabajador, y de ahí que el empresario que controla los servicios del personal se le llame “dador de trabajo” o con más precisión “dador de empleo” o empleador (p. 29).
- Trabajo como factor de producción, en una visión global y abstracta lo que permite hablar de la “mano de obra” y colocarlo al lado de la tierra y mejor aún del capital (p. 29).

- Trabajo, en fin, como agrupación de trabajadores, o mejor, como la clase social de “los trabajadores”, al referirse a las relaciones entre el “capital” y el “trabajo” y a sus problemas y soluciones (sentido especialmente importante en la historia y en las Políticas Sociales (Guerrero, 2012, p. 56).

De todo lo mencionado podemos inferir que el uso significativo en el Derecho se configura al trabajo como una actividad humana socialmente útil. Entonces el derecho se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano dando origen a lo que hoy se conoce como derecho laboral. Que es el que garantiza el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en la relación laboral.

Por ejemplo, que para Guillermo Cabanellas (1968) el Derecho del trabajo o Derechos Laborales es:

Aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas medianas e inmediatas de la actividad laboral dependiente. (p. 156)

Tomando como referencia la definición citada, concluimos que al consolidarse las relaciones laborales nacen las obligaciones y derechos laborales por ambas partes y de ello también se desprenden las circunstancias que de ella pueden surgir.

Con una definición un poco más general y añadiendo al Estado como interviniente en la regulación de este en las definiciones de Derecho del Trabajo nos podemos acoplar a la definición de Vela Monsalve (1955):

El Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo (p. 14).

Por otro lado, para Efrén Borrajo Dacruz (2002) “el Derecho de trabajo regula las distintas relaciones sociales que tienen su presupuesto o razón de ser en la prestación de servicios profesionales privados por cuenta ajena” (p. 53).

Agrega que esta es una rama privada del derecho que surge a raíz ya no únicamente de la subordinación como habíamos acotado, sino que esta se da ante otra persona (podría ser natural o jurídica).

Y en el mismo sentido Alberto José Carro Igelmo (1991) sostiene que “el derecho del trabajo es el derecho relativo a la prestación de servicios por cuenta y dependencia ajena, y a la fijación y cumplimiento de las condiciones de dicha prestación” (p. 25).

La definición entonces del Derecho al Trabajo es un poco más completa, pues determina que las normas jurídicas de la materia regularan circunstancias que se presentaran no únicamente frente a un trabajador sino ante un grupo de ellos, y que derivaran no únicamente del cumplimiento de lo establecido del contrato de cada uno de ellos sino, también del cumplimiento de los convenios colectivos en los cuales existen compromisos que atañen a más de uno de los trabajadores.

En la amplia definición dada que abarca todos los elementos antes mencionados de manera acertada el reconocido maestro laboralista Manuel Alonso de Olea, conjuntamente con María Emilia Casa Baamonde (2000) definen:

Es la ciencia jurídica del trabajo muy peculiar; se podría decir que más que acotar para si un sector del ordenamiento jurídico en torno al contrato o relación de trabajo como su institución básica –que lo es efectivamente–, es un modo de contemplar lo jurídico todo desde la realidad, crucial para la vida comunitaria, del trabajo libre por cuenta ajena.

Las instituciones colectivas de garantía y promoción del trabajo libre, sindicatos, y convenios colectivos y, en la medida en que inciden sobre las fuentes del derecho, estas mismas, y su jerarquía a esta nueva luz.

No acaba aquí, sin embargo, el ámbito asignado a la disciplina; la frecuencia de relaciones laborales que envuelven distintas soberanías nacionales fuerza a plantearse temas de Derecho Internacional Privado (del trabajo) y de Derecho Comunitario (del Trabajo) cuando aquellas restringen su imperio al someterse a instancias supranacionales; y el acceso de declaraciones y reglas

sobre el trabajo a las constituciones, a contemplar problemas de Derecho Político o Constitucional (del Trabajo).

La intervención administrativa, ingente en temas laborales; la existencia de procesos y jurisdicciones propias para solventar los conflictos de trabajo; la complejidad de los deberes de buena fe y protección en el cumplimiento de las prestaciones pactadas en los que han tenido su germen los sistemas de seguridad social, abren otros tantos campos de investigación (p. 51).

Antonio Martín Valverde, Fermín Rodríguez-Sañudo Gutiérrez y Joaquín García Murcia (2002) sostienen que el Derecho del Trabajo es “el conjunto diferenciado de normas que regulan el trabajo asalariado y el sistema de relaciones laborales” (p. 50). Una definición con la misma perspectiva, pero un poco más actual es la dada es la que da Víctor Anacleto Guerrero “el Derecho del Trabajo es el conjunto diferenciado de normas que regulan el mercado de empleo, la relación individual de trabajo asalariado, y la organización y actividad de las representaciones profesionales de trabajadores y empresarios” ya incluyendo no únicamente la relación individual del trabajo asalariado, sino un campo de relaciones mucho más amplio.

Una definición para analizar, pues resume de manera simple lo señalado a lo largo, es la dada por el maestro argentino Julián Arturo de Diego (1992) que sobre la materia comenta que “Derecho del Trabajo es la rama del Derecho Privado que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores dependiente y los empleadores, con el fin de reglar sus derechos y deberes” (p. 63).

En primer lugar al ser una rama del Derecho Privado pues esta regula las relaciones entre particulares como lo son los trabajadores dependientes y los empleadores, ello a pesar de cómo hemos señalado de que el Estado en la creación y control del Derecho al Trabajo pues este constituye además un derecho constitucionalmente protegido y se busca que se garantice mediante el intervencionismo estatal, la aprobación de convenios colectivos, solución de conflictos individuales y colectivos, así como la posibilidad de que el Estado sea empleador.

Respecto de las relaciones individuales y colectivas como ya ha sido señalado no únicamente contiene los derechos y deberes de un trabajador frente a su empleador,

sino también en razón del derecho de los trabajadores a agruparse en sindicatos para lograr que se garanticen sus derechos y no se cometan abusos, existe un derecho laboral colectivo.

1.4 PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.4.1 DEFINICIÓN

Américo Pla Rodríguez (1975), indica que:

Los principios pueden definirse como las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos (p. 317).

El Dr. Mario Pasco Cosmópolis (1997) al referirse a los principios del derecho sostiene que:

El problema arduo es definir lo que son los principios del derecho, o expresado de otra forma, a qué categorías jurídicas podemos atribuirles la calidad de principios. Estos principios son verdades que fundan un sistema de conocimiento, admitidas como tales, por ser evidentes o por haber sido comprobadas, es decir como supuestos exigidos por las necesidades de la investigación y de la praxis (p. 37).

1.4.2 FUNCIONES

Los principios del Derecho cumplen una triple función de acuerdo a lo mencionado por Humberto A. Podetti (2016) son:

- a) Informadora: inspiran al legislador sirviendo como fundamento del orden jurídico.
- b) Normativa: actúan como fuente supletoria en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.
- c) Interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Humberto A. Podetti, al referirse a la triple función de los principios del Derecho del Trabajo, manifiesta: A tenor de la sistematización de las funciones que cumplen los principios generales del derecho, se proyectan a los principios del derecho de trabajo, a este cabe atribuirles una triple función:

La primera función, sería de política legislativa e informadora, consistente en que se infunda en las leyes laborales todas las virtualidades ínsitas en cada principio, otorgándole una eficacia operativa en la materia y con los alcances regulados por aquellas. Estos principios están recogidos de los derechos sociales constitucionalmente declarados, sé que conformen políticas a concretarse en el tiempo, según criterios de factibilidad. En el sentido de que lo antecede, es al legislador al que compete la aplicación del respectivo principio y también al funcionario u órgano administrativo en el dictado de actos administrativos laborales.

Segunda función, es la normativa como fuente supletoria en caso de ausencia de la ley, función que se encarrila cuando así lo prevé expresamente el respectivo ordenamiento jurídico nacional, sin que la ausencia de una remisión tal impida al intérprete aplicarlos para integrar el derecho.

Tercera función, de los principios es interpretativa, mediante ellos cuando es necesario se efectúa la operación lógico – valorativa del alcance de las normas aplicables en que consiste la interpretación, las situaciones no previstas y la virtualidad de las previstas se resolverán aplicando el respectivo principio (p.50).

A) PRINCIPIO PROTECTOR

Antonio Vásquez Vialard (1996), indica que:

En el derecho del Trabajo no es aplicable el criterio según el cual la norma debe tener en cuenta la igualdad jurídica entre las partes. Al contrario, el mismo tiene un carácter tuitivo del empleado a fin de asegurarle una igual

sustantiva y real, a cuyo efecto debe tenerse en cuenta el desnivel de su capacidad de negociación (p.10).

De lo mencionado por Antonio Vásquez Vilard, debemos precisar que este principio no rige en él en forma amplia el principio de la autonomía de la voluntad, sino solo en los casos en que se han asegurado ciertos límites que constituyen el orden público laboral que impregna casi todas sus normas, tiene como finalidad el respeto de la dignidad de la persona humana, ello en base al artículo uno de nuestra constitución, con este se busca impedir que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos.

De este principio se desprende la regla de la norma más favorable al trabajador, pues no refiere a la interpretación, sino a la norma misma, en la anterior se hace referencia se plantea cuando la misma disposición legal es susceptible de varios significados, en este caso cuando hay varias normas que se pueden aplicar a una misma situación jurídica, ello se desprende del Decreto Supremo 010-2003-TR Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo promulgada el 15 de marzo del 2003 en su artículo N° 45, indica lo siguiente:

Que en caso de que haya más de una norma –o régimen normativo-aplicable a una misma situación jurídica se opta por aquella que sea más favorable, así la jerarquía sea distinta. Por último, del principio protector se desprende la regla de condición más beneficiosa la cual supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que tal condición debe ser respetada en la medida que sea más favorable para el trabajador.

A.1 REGLA IN DUBIO PRO OPERARIO

La Constitución Política del Perú de 1993 (1993), en su artículo 26 inciso 3) considera entre los principios a respetar en toda relación laboral, “la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma”.

Marcenaro (1995) explica el concepto de duda insalvable diciendo lo siguiente:

No puede ser resuelta por los sistemas propios de la hermenéutica interpretativa. Por lo tanto, no se trata de que ante la mínima duda se busque una interpretación favorable al trabajador, sino como últimos mecanismos o también mecanismo de cierre (p. 157).

A.2 REGLA DE LA NORMA MÁS FAVORABLE

Neves (2004) siguiendo a Velarde, entiende que esta regla engloba dos supuestos distintos: la contradicción y la divergencia, lo que se explica en los siguientes términos:

Atendiendo al tipo de normas confrontadas, debemos diferenciar, a su vez el origen y ámbito de ellas. De un lado, el origen puede ser internacional (como el tratado), estatal (como la ley y el reglamento), profesional (como el convenio colectivo y el reglamento interno de trabajo) o social (como la costumbre). De otro lado, el ámbito puede ser general o especial (uno de alcance mayor que el otro, por ejemplo, internacional al respecto de nacional, nacional respecto de regional, o de rama de actividad respecto de empresa).

La contradicción es, más bien una vía de derogación o modificación de una por otra norma. El conflicto se produce, pues, cuando dos o más normas regulan simultáneamente el mismo hecho, de modo incompatible entre sí. En tal hipótesis, el problema central es el de selección de la norma aplicable (p. 63).

Martinez Vivot (1992), admitiendo que no se respete el principio de jerarquía en el Derecho de Trabajo como si ocurre en el derecho común, nos dice:

En este, el valor de una norma viene determinando solo por un rango formal y su escala respectiva. En el derecho de trabajo en cambio desaparece dicho axioma, para aplicar la norma más favorable, sin que

necesariamente esta sea la que tenga el rango formal más alto precisamente, sino la que contenga mayores beneficios para los trabajadores. Desde luego que debe agregarse siempre que resulte, además, compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad, o no contradiga una disposición de orden público general, contenido en una norma que responda a una fuente de grado superior, generalmente sancionada en interés de la comunidad. (p. 73)

Arévalo Vela (2016), discrepa de lo antes mencionado:

Parte del principio de supremacía constitucional, consagrado en la Constitución Política del Perú de 1993 (1993) Art. 51 y de la opinión que una norma invalida por su forma de producción o que no respete el principio de jerarquía, no debe ser aplicada aun cuando pueda reconocer mayores derechos a los trabajadores. (p. 91)

A.3 REGLA DE LA CONDICION MÁS BENEFICIOSA

Boza Pro (2011) afirma que “el principio de la condición más beneficiosa supone la conservación de las mejores ventajas o derechos alcanzados por un evento anterior frente a otro posterior que pretende su eliminación o situación peyorativa” (p. 15).

De lo mencionado podemos indicar que la aplicación de esta regla puede contemplar varios supuestos: conservación de condiciones de origen unilateral, contractual, convencional y legal.

En el caso que las condiciones cuyo origen sea la decisión unilateral del empleador o el contrato individual de trabajo, resulta procedente su modificación mediante acuerdo directo entre el empleador y trabajador, pudiendo esta modificación tener incluso carácter peyorativo, siempre que la misma sea producto de un acuerdo entre las partes en forma libre.

B) PRINCIPIO DE IGUALDAD

Américo Pla (1975) considera que no son admisibles diferencias que coloquen a un trabajador en situación de inferioridad o menos favorable que el conjunto de los demás, haciendo mención en lo siguiente:

El principio de igualdad encierra la idea de la equiparación, que es una fuente de conflictos y problemas, desnaturaliza el carácter mínimo de las normas laborales y lleva a impedir el otorgamiento de mejoras y beneficios que podrían existir. El principio de la igualdad ha sido recogido en normas, que condicionan la aplicación del criterio a ciertos límites y requisitos.

De esa manera el legislador puede establecer el alcance preciso que quiso dar la norma. Donde existen normas expresas no se necesita recurrir a los principios. (p. 145)

C) IRRENUNCIABILIDAD

Neves Mujica (2000) afirma con respecto a la irrenunciabilidad que:

Un derecho puede nacer de una norma dispositiva o de una norma imperativa. En el primer caso, su titular puede decidir libremente sobre él. El acto que contenga esta decisión será uno de disposición. En el segundo caso, el titular del derecho no puede abandonarlo por su voluntad. Si lo hace, su acto será de renuncia. Mientras la disposición es válida, la renuncia, no. (p. 102)

Este principio niega validez jurídica a todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo una limitación a la autonomía de la voluntad. Este principio busca evitar que el trabajador que se encuentra en la necesidad de conseguir o continuar con un empleo acepte la imposición por parte del empleador de determinadas condiciones lesivas a sus derechos laborales, haciendo ilusoria la protección que la legislación laboral le concede. Esta protección también se extiende a los trabajadores cuyo vínculo se ha extinguido.

La ley protege el derecho del trabajador de manera tal que torna imposible su renuncia, solo la admite que se convierta en derecho natural por transcurso del plazo especificado por ley la prescripción. La misma no tiene validez, ni deroga el contrato, es inoponible al trabajador, es ineficaz.

D) EL PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD

En la opinión de Guerrero Figueroa (1999):

Según este principio, prima siempre la verdad de los hechos sobre la apariencia o por encima de los acuerdos formales. Lo que interesa es que suceda en la práctica, más que lo que las partes hayan convenido o establecido en documentos (p. 94).

De acuerdo a lo establecido en este principio de presentarse discrepancias entre lo que ocurre en los hechos y lo consignado en los documentos o acuerdos, debe preferirse a los primeros.

Una consecuencia de la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad es la presunción de existencia de relación laboral, la misma que ha sido recogido en el primer párrafo del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral promulgado el 21 de marzo de 1997 Artículo N°4 “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado” (Ministerio de trabajo y promoción del Empleo, 1997).

Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo promulgada el 22 de julio del 2006 en su Artículo N° 2, reconoce al principio de primacía de la realidad como: “un principio ordenador del Sistema de Inspección del Trabajo, describiendo que en caso de discordancia entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados” (Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo, 2006).

En lo que refiere al ámbito procesal, el principio de primacía de la realidad se manifiesta a través del principio de veracidad recogido en la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo promulgada el 13 de enero del 2010, en su artículo I del Título Preliminar sobre la aplicación de este principio:

El juez de trabajo no debe conformarse con la verdad aparente, contenida muchas veces en los documentos suscritos por las partes, sino que debe buscar el conocimiento que más se acerque a la verdad real, teniendo en cuenta que los hechos priman sobre las apariencias. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo)

D.1) JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL

A) Tribunal Constitucional Segunda Sala Expediente Nro. 0666-2004-AA/TC (Bardelli Lartirigoyen / 25 de junio de 2004) expresa lo siguiente:

La recurrente ha venido laborando para la emplazada prestando servicios en forma personal, remunerada y subordinada, conforme se acredita con los contratos de trabajo de fojas 21 a 38, con los informes y memorándums de fojas 7 a 20 de autos, y 39 a 83 del cuadernillo de este tribunal, y de las papeletas de salida de fojas 13 a 20 del mismo cuadernillo, por lo que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se concluye en que la prestación de servicios de la recurrente era de carácter laboral.

B) Tribunal Constitucional Primera Sala Expediente Nro. 04814-2005-PA/TC (Alva Orlandini / 31 de enero de 2006), considero que:

Con relación al principio de primacía de la realidad que, es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución este colegiado ha precisado que en, merito a este principio” (...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (fundamento 3 de la ST. Nro. 1944-2002-AA/TC).

E) PRINCIPIO DE CONTINUIDAD

En la opinión de Vazquez Vialard (1981):

Produce beneficios no solo al trabajador, los ya indicados, sino también para la comunidad empresarial que tiene interés en evitar un alto grado de rotación de sus integrantes, dado el costo (no solo económico) que significan las tareas de reclutamiento, aprendizaje, experimentación de las personas que se incorporan en las mismas. Ello lleva por parte a que esa continuidad, que se traduce por lo general en una mayor experiencia, se concrete en un premio a la antigüedad (llamados plus que establecen en general en los convenios colectivos). (p. 81)

Para Pla Rodríguez (1975) el principio de continuidad se manifiesta de la siguiente manera:

- Preferencia por los contratos de duración indefinida.
- Amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato.
- Facilidad para mantener el contrato a pesar de los incumplimientos o nulidades en que se hayan incurrido.
- Resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato, por voluntad patronal.
- Interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones.
- Prolongación del contrato en caso de sustitución del empleador. (p. 364)

La principal expansión de este principio, según Pla (1975) es:

La resistencia a que el empleador pueda interrumpir el contrato por su sola voluntad, la tendencia predominante es que el contrato de trabajo dure mientras se conserve el trabajo, porque cada vez es más firme y extendida la convicción de que la relación de trabajo solo debe poderse disolver válidamente cuando exista algún motivo justificado. (p. 364)

En nuestra legislación, el principio de continuidad se manifiesta en las siguientes disposiciones:

- a) Presunción que el contrato de trabajo ha sido celebrado a plazo indeterminado, admitiéndose su extinción solo por causal prevista en la Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral promulgada el 21 de marzo de 1997 en los arts. 4 y 16),
- b) Establecimiento de una indemnización tarifada para sancionar la resolución arbitraria del contrato de trabajo por parte del empleador Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral promulgada el 21 de marzo de 1997, art. 38,
- c) Interpretación de que ciertas interrupciones del contrato de trabajo constituyen suspensiones del mismo Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, promulgada el 21 de marzo de 1997, arts. 11 y 12);
- d) Conversión de los contratos sujetos a modalidad en contratos de duración indeterminada, en el caso que fueran objeto de desnaturalización Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, promulgada el 21 de marzo de 1997, art.77).
- e) Subsistencia de la relación laboral en los casos que la titularidad del centro de trabajo fuera asumida por un nuevo empleador, pues nuestra legislación no ha previsto como causa de extinción del contrato de trabajo el cambio de propietario o conductor del centro de trabajo Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, promulgada el 21 de marzo de 1997, art. 16).
- f) Determinación del valor de las condiciones de trabajo para no ser consideradas como remuneración computable para el cálculo de la Compensación por tiempo de Servicios, Decreto Supremo N° 001-97-TR Texto único ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios promulgada 11 de marzo de 1997, art. 19 inc. f en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto. Sin ninguna razón válida o legítima.

G) PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD

Pla Rodríguez (1975) nos dice que “el principio de razonabilidad consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón” (p. 364).

En las normas de Derecho laboral positivo en que se hace referencia a este principio de razonabilidad, tenemos las siguientes:

- a) Aplicación de medidas disciplinarias dentro de los límites de razonabilidad desnaturalización Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral promulgada el 21 de marzo de 1997, art.9 primer párrafo.
- b) Ejercicio del ius variandi dentro de criterios de razonabilidad desnaturalización Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral promulgada el 21 de marzo de 1997, art. 9 segundo párrafo.
- c) Otorgamiento de plazo razonable para presentar descargos por la imputación de falta grave desnaturalización Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral promulgada el 21 de marzo de 1997, artículo 31.
- d) Verificación de la razonabilidad del periodo de suspensión temporal de labores Decreto Supremo Nro. 001-96-TR Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, artículo 22.
- e) Determinación del valor del transporte para no ser considerado como remuneración computable para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios Decreto Supremo N° 001-97-TR Texto único ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios promulgada 11 de marzo de 1997, artículo 19 inc. E.
- f) Determinación del valor de las condiciones de trabajo para no ser consideradas como remuneración computable para el cálculo de la Compensación por tiempo de Servicios Decreto Supremo N° 001-97-TR Texto único ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios promulgada 11 de marzo de 1997, artículo 19

inc. F, en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto.
Sin ninguna razón válida o legítima.

En nuestro ordenamiento jurídico la discriminación ha sido prohibida en diversas normas, entre las que cabe mencionar:

- a) Se considera acto de hostilidad la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, promulgada el 21 de marzo de 1997, artículo 30 inc. f.



CAPÍTULO II

EL CONTRATO DE TRABAJO

2. EL CONTRATO DE TRABAJO

2.1 DEFINICIÓN

Melendez (2019) ofrece una definición muy acertada sobre lo que es el contrato de trabajo y su importancia en el mundo del derecho:

El contrato de trabajo es la institución más importante del Derecho Laboral su importancia recae a partir de su configuración de donde nacen los derechos y obligaciones a las que se encuentran sujetas las partes que lo integran, por un lado, el trabajador y del otro el empleador. El contrato de trabajo viene a ser el acuerdo de voluntades por el cual un trabajador se compromete a prestar sus servicios personales en forma subordinada, y el empleador el pago de la remuneración correspondiente.

La existencia de esta relación laboral se encuentra establecida en el Decreto Supremo N°003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral promulgada el 27 de marzo de 1997 en su Art. 4 donde se indica que “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1997).

Para Wilfredo Sanguinetti (2000):

Una de las principales características sociales del Derecho del Trabajo es que está orientado a proteger al trabajador frente al elevado desequilibrio entre éste y su empleador (...) Tal preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido tiene por finalidad otorgar al trabajador un mayor grado de estabilidad en el empleo, en tanto de no existir reconocimiento se brindaría a las empresas empleadoras la posibilidad de acceder de forma abusiva a la contratación temporal, que supone una forma más barata de vinculación al poder prescindir en cualquier momento del trabajador sin la obligación de asumir un costo por dicha extinción laboral. (p. 122)

2.2 IMPORTANCIA

Siendo el contrato de trabajo el acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador por el intercambio de una actividad en forma subordinada por una remuneración, este inicia la relación laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador.

De acuerdo a Pacheco-Zerga (2012)

El contrato de trabajo se convierte entonces en el título jurídico del que se deriva la atribución patrimonial de los frutos del trabajo al empleador. La existencia de la relación laboral que se deriva del contrato de trabajo determina el pago de una serie de beneficios laborales, como una remuneración mínima vital, seguro de vida, gratificaciones semestrales, vacaciones anuales pagadas, compensación por tiempo de servicios, participación en utilidades, indemnización por despido arbitrario, entre otros. (p. 14)

2.3 SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

2.3.1 EL TRABAJADOR

El trabajador, según Jorge Tomaya (2011), es “la persona física que se obliga frente al empleador a poner a disposición y subordinar su propia y personal energía de trabajo, a cambio de una remuneración. Es el deudor del servicio y el acreedor de la remuneración” (p. 197).

2.3.2 EL EMPLEADOR

El empleador, según Jorge Tomaya (2011) es:

El empleador es la persona física o Jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio. (p. 197)

2.4 ELEMENTOS GENÉRICOS

Son los que corresponden a todo acto jurídico, según el Código Civil Decreto Legislativo N° 295 promulgado el 24 de julio de 1984 (Perú) en su Art.140° considera para la validez del acto jurídico los siguientes requisitos:

1. Agente capaz.
2. Objeto físico y jurídicamente posible.
3. Fin Lícito.
4. Observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad.

2.5 EL PODER DE DIRECCION DEL EMPLEADOR

En cuanto al poder de dirección del empleador, Tomaya Miyagusuku (2017) describe como durante el tiempo se ha ido regulando el poder de dirección del empleador en el Derecho del trabajo, siendo este el encargado de regular las relaciones laborales donde se reconoce atribuciones e instaura obligaciones a las partes de la relación jurídica laboral existente.

En efecto, al empleador se le reconoce un poder jurídico en la administración de sus funciones, en virtud del contrato de trabajo, para que dirija y organice la producción con arreglo a sus intereses, dentro de un marco de respeto a las normas legales vigentes. A este poder jurídico se denomina poder de dirección, en la actualidad este poder de dirección tiene como único titular al empleador persona natural o jurídica, que en la actualidad se afirma que pueden ser entes sin personalidad, de esta forma el trabajador solamente está sujeto a las órdenes que aquel disponga, no a las de algún tercero. (p. 98)

Tomaya Miyagusuku (2011) menciona algunos de los casos en donde sería posible que el trabajador ejerza su derecho de resistencia:

- En el caso de que la orden atente contra la dignidad del trabajador. Un supuesto serio que uno de los directores de la empresa ordenara al gerente general una nueva función: limpiar los servicios higiénicos de los trabajadores encontrándose presente todo el personal. Aquí, en función del

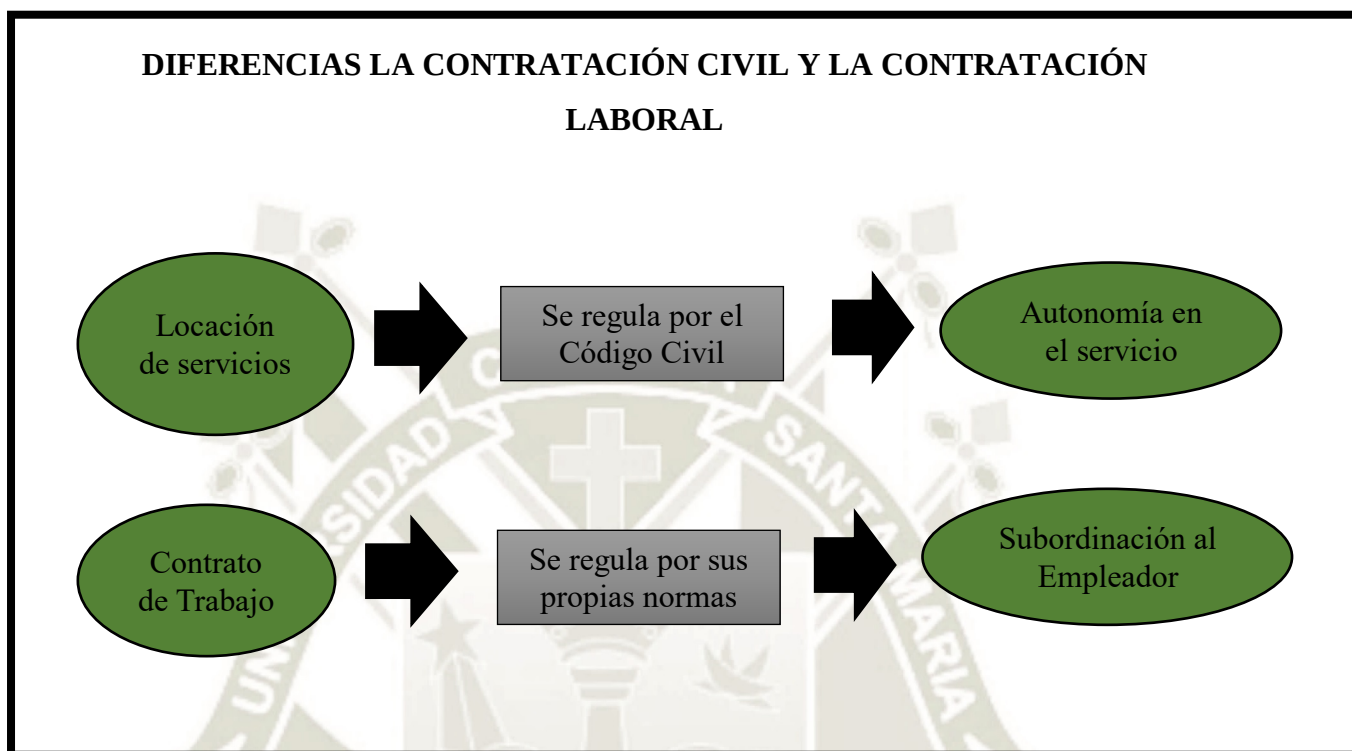
cargo que ostenta el gerente y atendiendo al carácter de la orden, cabría que el gerente ejerza su derecho de resistencia alegando que se está atentando contra su dignidad.

- Un segundo supuesto sería que el empleador ordenara al trabajador la comisión de un ilícito penal o civil.
- Otra situación se verifica cuando la orden puede afectar la salud del trabajador por terceros. (p. 197)



GRÁFICO N° 2

DIFERENCIAS ENTRE LOS CONTRATOS CIVILES Y LABORALES



FUENTE: Adaptado de García A. Alderrama L. y Paredes B. (2014)

Este cuadro podremos apreciar las diferencias principales entre los contratos de locación de servicios regulados por el Código Civil y el Contrato de trabajo regulado por las normas laborales. Tanto el contrato de trabajo como el de locación de servicios tienden a la prestación personal del servicio como uno de sus elementos determinantes. Y ello es natural pues quien contrata al prestador de servicios, en un caso el empleador y el otro el comitente, lo hace por sus cualidades personales.

En ambos casos, excepcionalmente, y siempre que medie acuerdo de las partes, quienes prestan el servicio podrán ser ayudados por terceros a efectos de brindar un servicio óptimo.

2.6 ELEMENTOS ESCENCIALES

Dice Neves (2015) lo siguiente:

La relación jurídica laboral configurada por el contrato de trabajo requiere, para su existencia como tal, de la concurrencia de los tres elementos esenciales, sin los cuales no podríamos sostener que existe dicha relación, y, por tanto, no podría ser objeto de protección por las normas del Derecho del Trabajo. (p. 9)

2.6.1 PRESTACIÓN PERSONAL DE SERVICIOS

En este sentido, Sanguinetti (1987) indica que la prestación de servicio es “la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (*operae*), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (*opus*) que se independice de la misma” (p. 424).

Es decir, la prestación de servicios influye de un contrato de trabajo es personalísima, y no puede ser delegada a un tercero. Los servicios que presta el trabajador son directos y concretos, no existiendo la posibilidad de efectuar delegaciones o ayuda de terceros.

El servicio deberá ser prestado directamente por una persona física, no pudiendo este ser sustituido por otro, debido al carácter personalísima de la prestación de servicios. Y esto es porque, basándose en el conocimiento y experiencia del trabajador, el empleador contrata los servicios de esta persona para que realice determinadas actividades, la prestación de servicios debe ser remunerada. La remuneración constituye la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que se pone a su disposición, el contrato de trabajo es oneroso y no cabe, salvo excepciones, la prestación de servicios en forma gratuita.

Decreto Supremo. N° 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral, promulgada el 27 de marzo de 1997, en su Artículo 5°: “Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural (...)” (Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, 1997).

2.6.2. REMUNERACIÓN

Decreto Supremo 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral promulgada el 27 de marzo de 1997 en el Artículo 6, establece que:

Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio, tienen naturaleza remunerativa.

De acuerdo con lo que reconoce como remuneración el ordenamiento jurídico vigente podemos acotar entonces que el trabajador pone a disposición del empleador su trabajo con el fin de obtener una ventaja patrimonial, es decir, el pago en dinero o en especie que el empleador le hace como retribución a la prestación de sus servicios.

Cabe resaltar que la remuneración no es propiamente una consecuencia de la mera existencia del contrato de trabajo sino, antes bien, de las prestaciones que surgen de este. A saber, la inasistencia injustificada a un día de trabajo conlleva que el trabajador pierda el derecho de gozar de la remuneración por ese día, muy a pesar de que el contrato de trabajo permanezca vigente, como en efecto lo está. Lo mismo sucede cuando el vínculo laboral se encuentra vigente pero suspendido de manera perfecta, por ejemplo, por el ejercicio del derecho de huelga, o licencia sin goce de remuneraciones. Constituyen excepción los supuestos de suspensión imperfecta, en los que igualmente el trabajador percibe remuneración, aunque no exista prestación efectiva de labores. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 1997)

2.3.3 SUBORDINACIÓN

Guillermo Caballenas (2001) indica lo siguiente al respecto:

En lo laboral, la subordinación equivale al estado de limitación de la autonomía equivale al estado de limitación de la autonomía del trabajador, sometido a la potestad patronal, por razón de su contrato y en el desempeño

de sus servicios por autoridad que ejerce el empresario en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa. (p. 123)

De acuerdo con lo mencionado por Caballenas, podemos afirmar que, en virtud del poder jurídico de dirección, se le otorga al empleador el poder de subordinar jurídicamente al trabajador a través de la facultad de darle ordenes, instrucciones o directrices con relación a la labor por la que se le contrato, así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo.

Decreto Supremo 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral promulgada el 27 de marzo de 1997 en el Artículo 9°:

Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1997)

Podemos mencionar también a la Casación Tribunal Constitucional Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema Lima Expediente Nro. 054-2001 (Magistrado Ledesma Navaes / junio 2001)

(...) Que, si bien el demandante laboró para la demandada en mérito de haber suscrito los Contratos de Locación de servicios, que están regulados por las normas del Código Civil, sin embargo, en forma diferente a lo pactado al ejecutar la prestación de servicios, al desempeñar su labor, trabajo bajo subordinación e dicha entidad demandada estando sujeto a un horario fijo o jornada, percibía una remuneración periódica y efectuaba labores de carácter permanente por lo que teniendo en cuenta la naturaleza social del derecho del trabajador, el juzgador debe aplicar la norma pertinente a la realidad del trabajador (...). (Tribunal Constitucional, 2001)

Entonces podemos inferir de lo antes mencionado que la subordinación, confiere al empleador un poder derivado de la libertad de administración de la empresa y de sus recursos, teniendo por finalidad mantener una adecuada relación laboral y con ello contar con los recursos humanos idóneos que cubran las necesidades y expectativas de la empresa para su desarrollo.

Es importante recalcar que la subordinación implica la presencia de las facultades de dirección, fiscalización y sanción que tiene el empleador frente a un trabajador, una vez establecidos los derechos y obligaciones entre ambos, teniendo en cuenta que dentro de las obligaciones del trabajador está el cumplimiento de una jornada de trabajo, y del reglamento interno de trabajo vigente en la empresa, así como las funciones establecidas para su cumplimiento.

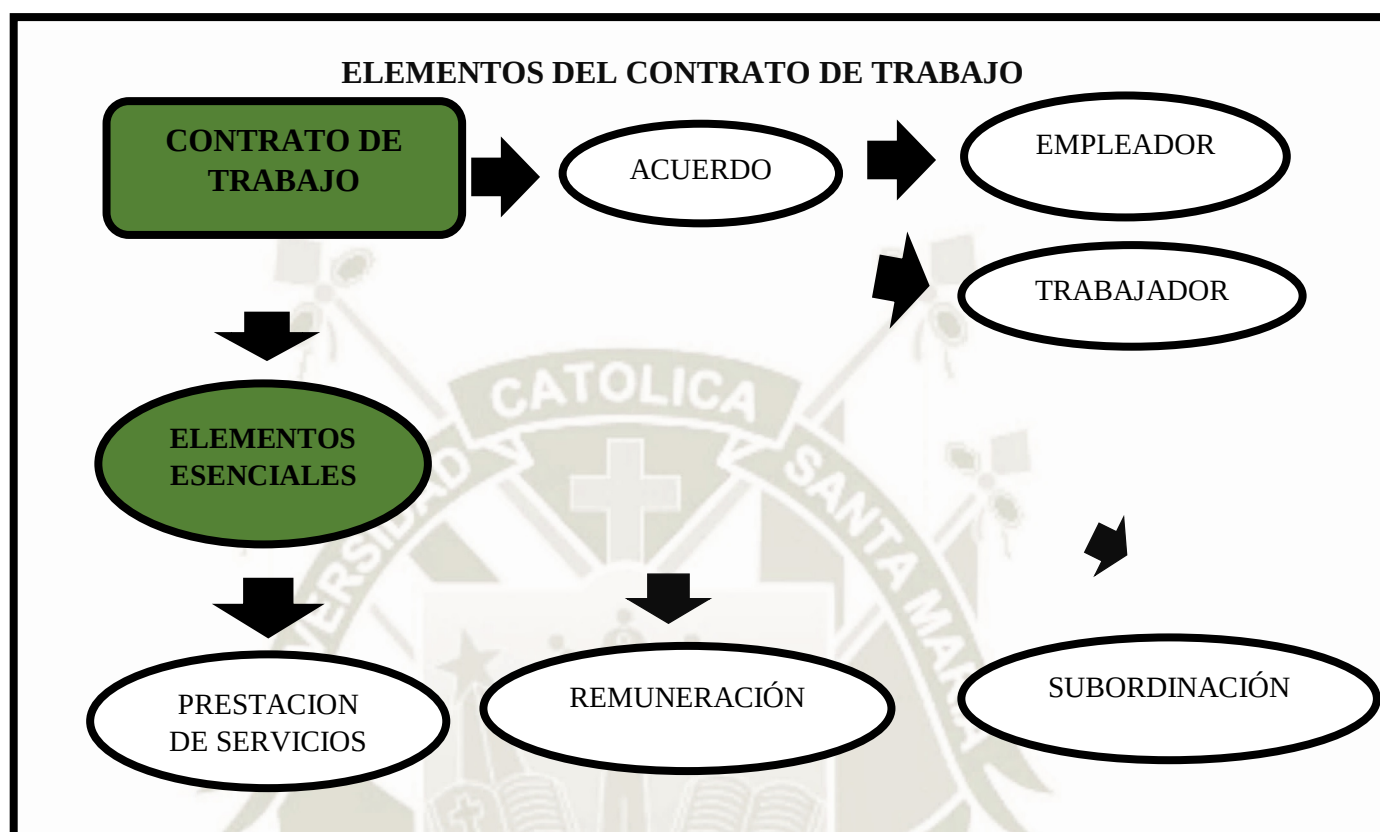
Francisco Gómez (2000) indica lo siguiente al respecto:

Es por ello, que la Casación de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia Lima Expediente N° 1581-97 (Magistrado Vázquez Cortez /08 de junio del 2010) ha señalado que no existe un contrato de trabajo cuando no se aprecian los elementos esenciales de un contrato de trabajo en los medios probatorios por parte del demandante. (p. 390)

De acuerdo con lo establecido en el artículo antes mencionado, inferimos que el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

GRÁFICO N° 3

ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO



FUENTE: adaptado de Gonzales L. (2016)

El presente cuadro busca de forma dinámica mostrar los elementos que conforman el contrato de trabajo y la relación que tienen entre sí, de tal forma que podamos detallar cuan importantes son para el inicio y la comprobación de existencia de la relación laboral.

Tener claridad sobre los elementos que conforman un contrato de trabajo, es importante para el trabajador pues le permite tener el conocimiento suficiente para evitar ser víctima de cualquier abuso por parte del empleador. Es también de gran importancia para el empleador tener conciencia clara sobre los elementos propios del contrato de trabajo, porque eso le evitará posteriores litigios con sus empleados que por lo general pierde, debiendo pagar importantes sumas de dinero. No siempre el empleador actúa conscientemente cuando utilizan figuras de contratación diferentes al contrato de trabajo, pues algunos por desconocimiento, de buena fe contratan a un empleado sin recurrir para ello al contrato laboral, sufriendo después las consecuencias de tal decisión.

2.7 DURACIÓN Y FORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO

La ley laboral es muy clara respecto a la duración y forma de un contrato de trabajo:

La duración es el tiempo durante el cual se ejecutará el contrato de trabajo de acuerdo a lo acordado por las partes, en principio el contrato de trabajo puede celebrarse libremente a plazo Indeterminado o sujeto a modalidad, es decir, sin fecha de terminación o sujeto a un plazo determinado, esto dependerá del tipo de servicios que se pretenda contratar siendo que en el caso de tratarse de contratos sujetos a modalidad, estos deberán cumplir las exigencias previstas por el Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral promulgada el 27 de marzo de 1997 artículo 4 segundo párrafo.

En cuanto la forma, es decir, la solemnidad del contrato, el mismo puede ser celebrado libremente en forma verbal o escrita, exigiendo que tratándose del uso de la forma escrita se deberá cumplir con los requisitos previstos por el Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral promulgada el 27 de marzo de 1997 artículo 4 segundo párrafo. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1997)

En un sentido amplio, la forma es la manera en cómo se exterioriza la voluntad de las partes para que pueda tener trascendencia en el mundo del derecho. Partiendo de esta idea, todo contrato de trabajo tiene implícita una forma que le han dado las partes para exteriorizar su voluntad, la misma que puede ser verbal o escrita, no constituyendo un presupuesto para la validez del contrato.

En un sentido estricto, la forma es un medio concreto y determinado a través del cual se debe exteriorizar la voluntad de las partes de celebrar un contrato esto no significa que la forma prime sobre el consentimiento, sino que en ciertos contratos además de exigirse el cumplimiento de los requisitos exigidos para la validez de cualquier tipo de c contrato, deberá cumplirse adicionalmente con la forma exigida por la ley bajo sanción de nulidad.

De acuerdo a lo mencionado debemos de precisar que nuestra legislación el Decreto Legislativo 728 Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral promulgada el 27 de marzo de

1997, establece que el contrato a plazo indeterminado no tiene carácter solemne, por el contrato en los contratos sujetos a modalidad, contratos a tiempo parcial y algunos otros contratos especiales, la normas vigentes exigen la forma escrita, pero aun estos contratos no llegan a tener condición de ad solemnitatem, pues , incumplimiento de dichas formalidades no acarrea la nulidad de ellos sino la aplicación de otro tipo de sanciones.

En cuanto la forma, es decir, la solemnidad del contrato, el mismo puede ser celebrado libremente en forma verbal o escrita, exigiendo que tratándose del uso de la forma escrita se deberá cumplir con los requisitos previstos por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral promulgada el 27 de marzo de 1997, art. 4 segundo párrafo. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1997)

2.8 PACTOS TÍPICOS EN EL CONTRATO DE TRABAJO

En palabras de Martín Valverde (2002):

Trabajador y empresario pueden incluir ese acuerdo o pueden no incluirlo en el contrato. Pero si lo hacen tienen que someterse a la regulación legal expresamente prevista para ellos, al menos en los puntos fundamentales en los que así se establece. (p. 487)

La coexistencia de la totalidad libre de los sujetos expresión de autonomía de la voluntad y las previsiones de la normatividad laboral se manifiestan también de manera particular en los que se denominan pactos típicos en el contrato de trabajo, así llamados porque realmente constituyen por su contenido y por la finalidad que pretende conseguir, un tipo característico, un acuerdo con sustantividad propia en el contexto del contrato. Responden a una exigencia o a una conveniencia que se repite con frecuencia en las relaciones de trabajo, lo que ha provocado su acceso a la norma laboral, que regula actualmente algunos de sus aspectos principales. Conviene insistir en los rasgos presentes en aspectos principales.

2.9.1 PERIODO DE PRUEBA

De acuerdo con lo mencionado por Haro Carranza (2005):

En contraste con otras relaciones jurídicas de muy poca duración, la de trabajo nace normalmente para prolongarse durante un tiempo. Es por otra parte, una relación en las que las condiciones personales de los sujetos pueden llegar a tener una importancia fundamental para su continuidad y mejor desarrollo. (p.161)

De ahí surge la conveniencia de que el trabajador y el empleador prueben o ensayen en la práctica si esa relación responde o no exactamente a sus expectativas, si satisface o no a sus respectivos intereses, aunque lo cierto es que se trata de una bilateralidad atenuada, en la medida en que puede satisfacer más los intereses del empleador al momento de proceder a esa prueba es, lógicamente, el inicial de la relación; realizada la prueba por los interesados la relación se prolonga si les conviene o se extingue en caso contrario.

Hay que señalar, sin embargo, que, aunque sometida a un régimen jurídico especial, la relación ha nacido ya: no se trata, pues, de un estadio previo al vínculo obligacional, sino propiamente de la misma relación laboral en una etapa o periodo inicial.

A) DEFINICIÓN

Haro Carranza (2005) lo define como:

El tiempo en el cual el empleador verifica y evalúa la capacidad del trabajador; y la idoneidad para desempeñarse en el puesto de trabajo para el cual ha sido contratado. Por otro lado, el trabajador evalúa su conformidad, tanto con las condiciones de trabajo a las que es sometido, como también con el trato y la remuneración que percibe por el trabajo efectuado.

Culminado este lapso, sin que se haya rescindido el vínculo laboral, se tiene que inferir que ambas partes están conformes, y por lo tanto, la duración del mismo podrá ser indefinida o tener un plazo de mayor duración. (p.90)

B) EFECTOS JURÍDICOS

Haro Carranza (2005) mencionada que el pacto contractual produce determinados efectos jurídicos durante el mismo tales como:

- a) El trabajador no tendrá la protección de las normas limitadoras de despido, pudiendo producirse la resolución de la relación laboral a instancia de cualquiera de las partes, durante su transcurso, sin derecho a indemnización. No se exige ningún requisito de forma por lo que la resolución de la relación laboral puede ser verbal o escrita. Sin necesidad de preaviso, salvo que por convenio colectivo se establezca lo contrario, y ante el silencio de la ley, el empresario podrá prescindir de los servicios del trabajador durante el periodo de prueba sin alegar ninguna causa para ello.
- b) Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y las obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de planilla.
- c) La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento que afecte al trabajador durante el proceso del periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.
- d) Término del periodo de prueba

En nuestro país el periodo de prueba se rige conforme a lo establecido Decreto Supremo 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral promulgada el 27 de marzo de 1997 que indica lo siguiente:

- El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.
- La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección Decreto Supremo 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral promulgada el 27 de marzo de 1997 en su artículo 10.

- En los casos de los trabajadores sujetos a modalidad rige el periodo de prueba legal o convencional previsto en la Decreto Supremo 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral promulgada el 27 de marzo de 1997 artículo 75.
- Si el empleador, vencido el periodo de prueba resolviera arbitrariamente el contrato deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el límite de doce (12) remuneraciones. Ley de Productividad y Competitividad Laboral promulgada el 27 de marzo de 1997. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1997)

2.10 EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Alfredo Montoya Melgar (2002) al referirse a la extinción del contrato de trabajo, nos dice:

La relación jurídica de trabajo se encuentra como cualquier otra, sometida a un curso vital: se inicia mediante la celebración del contrato, se prolonga mediante el intercambio continuado de las prestaciones del trabajador y empresario, puede sufrir vicisitudes modificativas, suspensivas o de otro tipo y, en fin, se extingue. (p. 449)

El significado técnico- jurídico de los modos de extinción del contrato de trabajo no debe oscurecer, sin embargo, la honda trascendencia humana que, tanto en el plano individual como en el colectivo, entraña la disolución de las relaciones de trabajo. El hecho de que la pérdida del empleo por un trabajador suponga necesariamente aparte de otras repercusiones personales y colectivas la perdida de los ingresos con los que ha de subvenir a sus necesidades y las de su familia, ese hecho obliga a considerar las técnicas de extinción de las relaciones laborales con un especial estado de alerta hacia sus implicancias sociales.

El maestro Manuel Alonso Olea (2002) al respecto, indica:

Por extinción del contrato de trabajo entendemos la terminación del vínculo que liga a las partes con la consiguiente cesación definitiva de las obligaciones de ambas. La extinción supone, pues 1.- Una ruptura o cesación definitiva del contrato de trabajo, sin posibilidad de reanudación de la relación salvo en virtud de contrato nuevo y 2.- Una ruptura o cesación del contrato de trabajo válido y eficaz, sin comprender, por tanto, las declaraciones de ineficacia de contratos originariamente nulos, ni de los contratos ya extintos.

La extinción del contrato de trabajo lleva consigo la ruptura total de la relación laboral y, consiguientemente la cesación definitiva de sus efectos, sin perjuicio de que alguna obligación pueda quedar vigente (pacto de no competencia post contractual, por ejemplo) o pendiente de cumplimiento (pago de salarios o indemnizaciones, por ejemplo). Por esta razón se ha de diferenciar de aquellas otras vicisitudes de la relación de trabajo - suspensión excedencia, interrupción en los trabajos fijos discontinuos- que no implican su disolución, sino únicamente paralización de sus efectos. También se ha de distinguir de la nulidad del contrato que deriva de sus efectos en su constitución y no de una causa posterior, aunque en algún caso pueda conducir igualmente a la conclusión de una relación laboral en marcha. (p. 427)

1. CLASIFICACIÓN SEGÚN ANTONIO VÁSQUEZ VIALARD

Agrupar los modos de extinción de la relación laboral en función de la parte o persona a quien atañe la causa de extinción, es decir, a quien afecta el hecho, voluntario o no, que determina la iniciativa disolutiva.

Desde este punto de vista, distingue básicamente tres grupos de causas:

- 1) extinción por causas que atañen al trabajador,
- 2) extinción por decisión de ambas partes; y
- 3) extinción por causas que atañen al empleador

1. Extinción por causas que atañen al trabajador

- a) Por propia decisión abandono del trabajo (renuncia)
- b) Incumplimiento contractual, del trabajador o “despido directo”
- c) Incapacidad física o inhabilitación
- d) Jubilación
- e) Muerte

2. Extinción por decisión de ambas partes

- a) Por común acuerdo
- b) Por vencimiento de plazo cierto
- c) Por vencimiento de plazo incierto o finalización de obra

3. Extinción por causas que atañen al empleador

- a) Sin causa o despido ad nutum
- b) Incumplimiento contractual del empleador o “despido indirecto”
- c) Despido por falta o disminución de trabajo
- d) Despido por “fuerza mayor”
- e) Despido por quiebra
- f) Muerte del empleador

2. CLASIFICACIÓN SEGÚN ALONSO OLEA

Alonso Olea clasifica la extinción en cuatro (4) grupos:

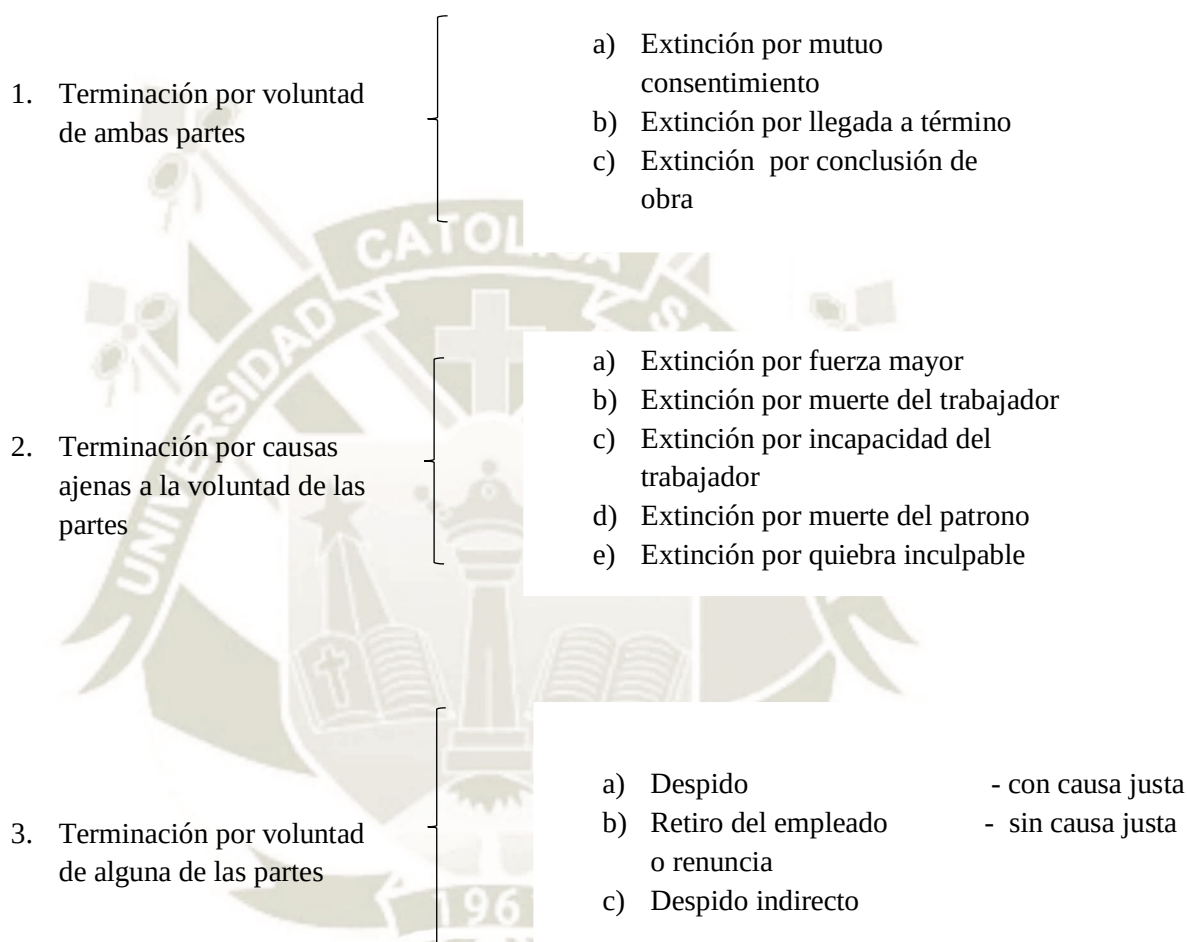
1. Extinción por voluntad unilateral del empresario
2. Extinción por voluntad unilateral del trabajador
3. Extinción concurrente de las partes
4. Extinción por desaparición o incapacidad de las partes

Y dentro de estos cuatro (4) grupos considera la siguiente clasificación:

1. Extinción por voluntad unilateral del empresario	a) Por propia fuerza mayor impropia o por causas económicas o tecnológicas b) Por incumplimiento del Trabajador o “despido arbitrario”
2. Extinción por voluntad unilateral del trabajador	a) Dimisión (con preaviso y sin causa) b) Por incumplimiento del empleador (sin previo aviso y con causa)
3. Extinción por voluntad concurrente de las partes	c) a) Cumplimiento término resolutorio b) Cumplimiento condición resolutoria (eventuales) c) Por mutuo disenso
4. Extinción por la voluntad concurrente de las partes	a) Por muerte del trabajador b) Por incapacidad del trabajador c) Por jubilación d) Por muerte, incapacidad o extinción del empresario

3. CLASIFICACIÓN SEGÚN RAFAEL CALDERA

El jurista venezolano propone una sistemática desde el punto de vista de la intervención de la voluntad que las partes hayan tenido en cada caso



2.11 LA ESTABILIDAD LABORAL

2.11.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

La Estabilidad Laboral en el Perú, tiene sus antecedentes en la Constitución Política del Perú de 1979, en su Art. 48 “El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada” (Congreso de la República, 1979).

En la actualidad, dentro del marco jurídico vigente en nuestro país que tiene por finalidad el de garantizar el desarrollo socio – económico, promoviendo la actividad laboral formal fomentando fuentes de trabajo que generen desarrollo de producción y exportación respetando los derechos laborales adquiridos durante la relación laboral, es que a lo largo del tiempo se ha ido dando dispositivos que protejan los derechos laborales del trabajador, derechos que nacen de la relación jurídica laboral que se deriva de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Teniendo como precedente lo establecido en forma clara en la Constitución Política del Perú de 1979, el trabajador contaba con una protección frente al despido arbitrario, siendo este un punto de partida para que los dispositivos legales posteriores continuaran garantizando este derecho del trabajador.

Dentro de los dispositivos legales que se han venido dando podemos mencionar que muchos en su contenido amplían la protección de la estabilidad laboral del trabajador y no solo eso también hacen mención lo siguiente: causales de despido, pre aviso en caso de no renovación de contrato, el periodo de prueba como principales punto dentro de los decretos emitidos durante los gobiernos que antecedieron a la proclamación de la Constitución Política del Perú de 1993 vigente.

Es importante dentro de la evolución normativa laboral en el Perú, mencionar que, de acuerdo a Jaime Saavedra (1999):

En el año 1991 durante el Gobierno de Alberto Fujimori, se realizaron varias modificaciones dentro del marco legal laboral que tenían como objetivo

flexibilizar el mercado laboral y reducir los costos de despido y contratación a través del Decreto Legislativo N. ° 728 Ley de Fomento del Empleo promulgada el 08 de noviembre de 1991, en donde se mencionan varias reformas, siendo la más significativa la de eliminar el Derecho de la Estabilidad Laboral. (p. 7)

Con la derogación de la Constitución Política del Perú de 1979 y con la promulgación de la nueva Constitución Política del Perú de 1993 las disposiciones establecidas en la Constitución de 1979, en cuanto a la Estabilidad Laboral pasaron a ser reemplazadas en parte por la Ley N.º 26513 Ley de fomento del empleo promulgada el 18 de julio de 1995, en la que se procedió a reemplazar a la estabilidad laboral absoluta por la protección contra el despido arbitrario, eliminando así la posibilidad de reposición del trabajador y otorgándose sólo el pago de la indemnización en caso de despido injustificado.

2.11.2 CONCEPTO DE ESTABILIDAD LABORAL

Según Pérez Rey (2004) “la estabilidad en el trabajo o los trabajos constituye la versión más amplia y, a grandes rasgos, consiste en procurar al trabajador continuidad en su estatuto profesional más allá de los límites de una concreta empresa” (p. 22).

En palabras de Tomaya Miyagusuku (2005):

La estabilidad laboral es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo el contrato típico de trabajo tiene vocación de permanencia y ello por el carácter protector del Derecho Laboral ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral siendo una manifestación del principio de continuidad. (p. 501)

Se debe tener presente que en este principio se pone en manifiesto la operatividad de la estabilidad laboral en los dos extremos de la relación laboral el primero de

ellos en la contratación, o también denominada estabilidad de entrada y en el despido también denominado estabilidad de salida.

Según Villavicencio (1996), sin la estabilidad laboral, serían mínimas o nulas las posibilidades de ejercicio de los derechos individuales o colectivos y los mecanismos para la tutela de los mismos no tendrían la suficiente "exigibilidad" frente al empleador. Así, la estabilidad laboral, es la "garantía imprescindible para el ejercicio de los demás derechos laborales" (p. 9).

Entonces para que el trabajador sea considerado estable, debe adquirir primero la estabilidad de entrada una vez superado el período de prueba que en nuestra legislación es de tres meses en el régimen privado, pero se debe tener también en consideración el cumplimiento de otros requisitos legales, entendiendo de ello que para adquirir la estabilidad laboral no basta solo el hecho de que el trabajador labore en forma continua sino también de otros condicionamientos, dicho esto el marco laboral vigente en nuestro país faculta al empleador a prescindir en forma unilateral del trabajador.

No obstante, debemos tener presente que de acuerdo con lo establecido en el Decreto Supremo N° 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral promulgada el 11 de marzo de 1997 artículo N° 10 donde se menciona sobre el período de prueba lo siguiente:

Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 1997.

Entendemos entonces, que la estabilidad laboral en nuestro país ha pasado por una serie de cambios y modificaciones con respecto al marco legal al que se encuentra sujeta, en la actualidad debemos tener presente que la estabilidad laboral no solo juega un papel importante en el sector laboral sino también en lo económico y social, en lo que refiere al sostenimiento de producción y desarrollo

del país, teniendo un sector de la población con un puesto de trabajo estable que genera producción y consumo ya que un trabajador parado ósea sin empleo deja de ser un consumidor activo al mercado productivo, no contribuyendo con el desarrollo del país y muy por el contrario generan desestabilidad económica y con ello la informalidad en el sector laboral.

El resultado del análisis económico y social sobre los efectos de la estabilidad económica origina que se den normas que produzcan desarrollo y flexibilización para que se genere y mantenga el empleo como resultado principal teniendo como prioridad el orden y respeto a los derechos del trabajador.

2.11.3 FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA ESTABILIDAD LABORAL

A. EL DERECHO AL TRABAJO

Constitución Política del Perú de 1993 (1993) en su artículo N° 22° “el trabajo en un deber y un derecho”.

Según De Buen (1981), el derecho al trabajo “se traduce en una fórmula que podría ser la siguiente: todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo, salvo que hubiere una causa justa para privarle de él. Este principio se identifica como el de la estabilidad en el empleo” (p. 80).

Al respecto, Marcenaro (2005) señala que:

Lo primero a distinguir cuando hablamos del trabajo como un derecho, es diferenciar entre dos niveles, fases o estadios de éste; el derecho al trabajo, como derecho a obtener un trabajo, de acceder a una ocupación remunerada, y de otro lado, el derecho a conservar el puesto de trabajo que se encuentre desarrollando un trabajador en particular (p. 128).

En tal sentido, se considera el derecho al trabajo como la base de la estabilidad laboral, en razón, que este derecho tiene dos manifestaciones:

A.1 EL ACCESO AL EMPLEO

El cual comprende, a su vez, dos supuestos dependiendo del sentido genérico o específico en el que se entienda el empleo.

A.2 EL ACCESO AL EMPLEO EN SENTIDO GENÉRICO

Esta referido a las políticas económicas y sociales que debe adoptar el Estado para generar puestos de trabajo. Nos encontramos aquí ante un derecho de receptividad diferida, puesto que requiere de desarrollo legal para que pueda tener exigibilidad.

A.3 EL ACCESO AL EMPLEO EN SENTIDO ESPECÍFICO

Viene a ser el derecho a ocupar un puesto cierto. Por ejemplo, esto se verificaría en caso de obtenerse el primer puesto en un concurso para acceder a un empleo. Se trata de un derecho de preceptividad inmediata, ya que para su ejercicio no se necesita una reglamentación legislativa.

A.4 LA CONSERVACIÓN DEL EMPLEO

La vulneración de este derecho puede provenir de cualquier extinción del vínculo laboral (como en el caso de la jubilación obligatoria, por ejemplo), y no sólo de las que derivasen de un despido injustificado, como señala el Tribunal Constitucional. Asimismo, se señala que este derecho tiene receptividad inmediata, por lo cual cabe su defensa mediante la tutela del amparo, si se admite que en el caso peruano esta garantía no tiene carácter residual. Es en esta segunda manifestación que se cimienta la estabilidad laboral, ya que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa.

De este modo podemos mencionar que en la Constitución Política de 1979 (1979) se reguló el derecho al trabajo como un deber social y en la Constitución Política del Perú de 1993 (1993) en su art. N° 22 señala que “el trabajo es un deber y un derecho”.

Al respecto, Blancas (1991) señala lo siguiente:

El Protocolo de San Salvador no sólo consagra el derecho a la estabilidad laboral, sino que, además, lo fundamenta en el derecho al trabajo, afirmando la proyección de este derecho no sólo en relación al acceso al empleo – como su versión más tradicional- sino, igualmente, respecto a la conservación del mismo por quien tiene la condición de trabajador. (p. 76)

Este Protocolo ha sido ratificado por el Perú, por lo que forma parte del derecho nacional y constituye fuente obligatoria para la interpretación de las normas constitucionales referentes al derecho al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, según lo establecido en la Cuarta Disposición Final Transitoria de la Constitución. El Tribunal Constitucional se ha referido al derecho al trabajo como fundamento para invalidar el despido lesivo de derechos constitucionales y ordenar la reposición del trabajador a su centro de trabajo, señalando:

“La circunstancia de que se haya despedido a los demandantes a través de un acto lesivo a los derechos constitucionales antes señalados trae consigo también la afectación al derecho al trabajo reconocido por el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, en cuanto la conservación de un puesto de trabajo que aquel implica ha sido conculcado por un acto desprovisto de juridicidad, esto es, viciado de inconstitucionalidad”.

En la sentencia del 11 de julio de 2002, el Tribunal Constitucional refiriéndose al derecho al trabajo, señala que éste “implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte, y por otra, el derecho a no ser despedido, sino por causa justa.”

B. EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD

Este principio es definido por Plá (1978) como “la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos” (p. 154).

En tal sentido, Carrillo (2001) señala que por eso al principio de continuidad se le reconocen las siguientes proyecciones:

- a. Preferencia por los contratos de duración indefinida;
- b. Amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato;
- c. Facilidad para mantener el contrato a pesar de los incumplimientos o nulidades en que se haya incurrido;
- d. Resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato por voluntad patronal;
- e. Interpretación de las inscripciones de contratos como simples suspensiones;
- f. Prolongación del contrato en casos de sustitución del empleo (p. 181).

El principio de continuidad se considera como la base de la estabilidad laboral, pero no debe confundirse el uno con el otro ya que el primero, está referido a la resistencia de la terminación de la relación laboral por la voluntad del empleador, y se encuentra vinculado con la preferencia por los contratos de duración indefinida.

El Convenio 158 de la OIT 17 que entra en vigencia el 24 de noviembre de 1985, expresa textualmente en el numeral 3 del artículo 2° que “se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente Convenio”.

La recomendación 166 de la OIT 18, señala que una de las garantías que pueden adoptarse por las legislaciones nacionales es la de “limitar la utilización de los contratos de duración determinada a los casos en que a causa de las condiciones en que deba realizarse o en razón de los intereses del trabajador, la relación de trabajo no pueda ser de duración indeterminada”.

Comenta Blancas (2013), refiriéndose al Principio de Continuidad, que:

La estabilidad en el trabajo, concebida como el derecho del trabajador a no ser despedido sin causa justa o como una limitación a la facultad de poner término discrecionalmente a la relación de trabajo, tiene como fundamento el principio de continuidad y que, más aún, lo presume, ya que carecería de toda lógica establecer esta garantía contra el despido ad nutum si la relación de trabajo, como regla general, se pactara por tiempo determinado, en forma independiente de la naturaleza de la labor a realizar (p. 84).

2.11.4 CLASES DE ESTABILIDAD LABORAL

La doctrina señala que la estabilidad laboral tiene dos manifestaciones, y se dividen en:

C. 1 ESTABILIDAD DE ENTRADA

Para Nava (2004) la estabilidad de entrada consiste en “la preferencia por la contratación de duración indefinida sobre la temporal, la que se traduce al admitir la celebración de contratos de duración determinada solo cuando la naturaleza de la labor que el trabajador va a cumplir sea temporal” (p. 112).

Refiriéndose a la Estabilidad de Entrada, Carrillo (2001) señala que:

Con la estabilidad de entrada se pone en evidencia la directa relación que existe entre la naturaleza de la labor a desempeñar y la duración del contrato a celebrar, según la cual, a labores permanentes le corresponden contratos de trabajo de duración indefinida, siendo la temporalidad la excepción, siempre y cuando el supuesto de hecho para recurrir a una modalidad de contrato temporal esté habilitado como causa objetiva por una ley y se cumplan los requisitos de forma por ella exigidos (p. 182).

De acuerdo con lo mencionado antes entendemos entonces que la estabilidad laboral es la garantía jurídica por la cual desde el inicio del contrato de trabajo el trabajador tiene derecho a una relación de plazo indeterminado cuando la naturaleza objetiva de sus labores es indefinida.

C.2 ESTABILIDAD DE SALIDA

Es la protección frente al término de la relación laboral y ésta solamente puede darse por causales taxativas. Sin embargo, es necesario reconocer los dos tipos de estabilidad de salida:

- Absoluta - que conlleva la reposición
- Relativa - que importa protecciones distintas como la indemnización, remuneraciones devengadas, etc.

Esta última manifestación de estabilidad puede ser propia o impropia. La estabilidad de salida conlleva la prohibición del despido injustificado, esto es, carente de una causa contemplada en la ley y acreditada ante un organismo especial.

La Constitución Política del Perú de 1993 (1993) artículo N°27 “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, manda al legislador a otorgar a través de una ley la adecuada protección al trabajador contra el despido arbitrario, sin predeterminedar la o las modalidades de la protección ni las características que permitan calificar a ésta como adecuada. Con la reserva de ley que impone el mencionado artículo, la eficacia de la reparación en los casos de despido queda subordinada a lo que disponga la ley encargada de su regulación.

C.3 PROPIA

Este tipo de estabilidad implica un efecto meramente declarativo. Según Toyama (2005):

Cuando se declara la nulidad del despido sin reposición efectiva. El trabajador demanda la nulidad del despido y el juez otorga la

indemnización por el tiempo de duración del proceso y las remuneraciones devengadas más intereses. Sin embargo, no existe obligación del empleador de reponer al trabajador en su puesto. Hay entonces, reposición ficta pero no efectiva (p. 503).

C.4 IMPROPIA

En cuanto a la Estabilidad Impropia tenemos lo mencionado por Toyama (2005):

Se da cuando la protección es la indemnización, y es el sistema que actualmente se encuentra regulado en el Perú. Tiene su excepción en el despido nulo (estabilidad laboral absoluta). En el Perú, el sistema que predomina como regla es la Estabilidad Relativa Impropia, constituyendo una excepción el caso del despido nulo (estabilidad absoluta) que solo se produce por causales expresas previstas en la ley.

Sin embargo, en los últimos años los fallos emitidos por el Tribunal Constitucional, han ampliado los supuestos de reposición, y por ende los casos de estabilidad laboral absoluta, construyendo una tendencia a regresar a la estabilidad laboral absoluta, lo cual, más allá de tener el fin de proteger al trabajador, significaría retroceder a la década de los 80 en donde la legislación laboral era altamente rígida, y tenía efectos negativos en cuanto a la contratación de trabajadores, pues los costos laborales eran muy altos.

2.12 LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL PERÚ

2.12.1 LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1993.

La regulación de la estabilidad laboral en la Constitución Política del Perú de 1993 (1993) es muy diferente a la Constitución Política del Perú promulgada el 12 de julio de 1979. En la Constitución Política del Perú de 1979 (1979) en el artículo N° 49: “El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa ajena, señalada en la ley y debidamente comprobada”.

Es decir, la constitución de 1979 no sólo contempla la estabilidad de salida, sino también comprende la estabilidad de entrada, es decir su regulación es completa.

Tal como también lo indica Jorge Toyama (2001) refiriéndose a los derechos individuales de los trabajadores de la Constitución de 1979, expresa, “conviene anotar que la Constitución reconocía las dos modalidades de estabilidad laboral: la de entrada y la salida.” (p. 17).

Pero lo que resulta más resaltante de esta norma, es que, en ninguna circunstancia, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador; pues los fueros que goza el trabajador no le son reconocidos en cuanto tal -trabajador- sino como ciudadano, como persona. Además, siguiendo con lo establecido en la Constitución Política del Perú de 1993 promulgada el 29 de diciembre de 1993 en su artículo 23° se establece que: “nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”.

En Constitución Política del Perú de 1993 (1993) en su artículo 26° regulan o recogen de modo enunciativo, tres principios que son los pilares del Derecho del Trabajo. Con todo, se dice en esta norma que, en la relación de trabajo se respetan los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; y de interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma o también conocido por la alocución latina *in dubio pro-operario*, derivada del clásico principio penal *in dubio pro-reo*.

Dentro del marco legal vigente en lo que refiere a Estabilidad Laboral, debemos precisar que en la Constitución Política del Perú de 1993 (1993) en su artículo 27° “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, se hace mención sobre la protección contra el despido arbitrario a diferencia de la Constitución Política del Perú de 1979 donde se hacía mención en forma directa a la protección del Derecho de la Estabilidad Laboral por parte de los trabajadores.

Pasco Cosmópolis, refiriéndose sobre el tema indica que:

La Constitución Política del Perú de 1993 (1993), ha morigerado la expresión, indicando que ésta se ha dado en dos formas, siendo la primera que no menciona explícitamente la estabilidad y en la segunda la referida a la frase que el trabajador gozará de adecuada protección contra el despido arbitrario, y que la ley debe explicar los alcances de dichos conceptos. (p. 2000)

2.12.2. POSICIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PERUANO EN EL TEMA DE LA ESTABILIDAD LABORAL: ESTABILIDAD DE SALIDA

Con respecto a la postura del Tribunal Constitucional en lo referente a la Estabilidad laboral, nos lleva a citar a una de las resoluciones emitidas por el Tribunal Constitucional a cargo del (Magistrado Rey Terry/ 11 de julio del 2002) del Expediente N.º 1124-2001-AA/TC Lima 2002, en el caso del Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y Fetrafel, proceso de amparo interpuesto por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú en contra de las empresas Telefónica del Perú S.A.A. y Telefónica Holding. S.A. cuyo objeto fue:

“que se abstengan de amenazar y vulnerar los derechos constitucionales de los trabajadores a los cuales representan, por cuanto hay un plan de despido masivo contenido en un Resumen Ejecutivo elaborado por la Gerencia de Recursos Humanos de la Empresa Telefónica del Perú. S.A.A. sostienen que se han vulnerado los siguientes derechos constitucionales:

- a la igualdad ante la ley
- al debido proceso.
- a la legítima defensa.
- al trabajo.
- a la libertad sindical.
- a la tutela jurisdiccional efectiva”.

En el fundamento 12 de la sentencia antes mencionada está referida al derecho al trabajo, El Tribunal Constitucional indica:

El artículo 27° de la Constitución establece que la ley otorgará "adecuada protección frente al despido arbitrario", debe considerarse que este mandato constitucional al legislador no puede interpretarse en absoluto como un encargo absolutamente abierto y que habilite al legislador una regulación legal que llegue al extremo de vaciar de contenido el núcleo duro del citado derecho constitucional. Si bien es cierto que el legislador tiene en sus manos la potestad de libre configuración de los mandatos constitucionales, también lo es que dicha potestad se ejerza respetando el contenido esencial del derecho constitucional. Una opción interpretativa diferente sólo conduciría a vaciar de contenido el mencionado derecho constitucional y, por esa razón, la ley que la acogiera resultaría constitucionalmente inadmisibles.

Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

CAPÍTULO III

CONTRATOS DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL

3.1 GENERALIDADES

Las últimas décadas, las empresas peruanas dedicadas a la elaboración y venta de productos no tradicionales, en el sector textil, entre otros han incrementado considerablemente sus exportaciones. Ante el incremento de estas actividades y los beneficios económicos que dejaban para el país, es que el gobierno promulga el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgado el 22 de noviembre de 1978, con la finalidad de permitir a la población que pueda acceder a un puesto de trabajo y no solo eso si no poder otorgar beneficios aduaneros y arancelarios a los empresarios con el fin de una adecuada regulación del régimen. Con la publicación de este decreto, comenzó a incrementarse más la actividad exportadora, en la actualidad el sector ha permitido generar más de 250 mil empleos en formales siendo el segundo generador de divisas de las exportaciones no tradicionales y primer exportador no tradicional en el rubro de manufacturas en el Perú.

Con la promulgación del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgado el 22 de noviembre de 1978, se buscó dentro de los principios constitucionales existentes adoptar una política que permita la creación de puestos de trabajo así como el acceso a ello por parte de la población, debemos tener presente que si bien es cierto este Decreto guarda coherencia y reciprocidad con los principios constitucionales, desde la fecha de su emisión a la actualidad, no ha sido sujeto de modificaciones sobre todo en su artículo N° 32 donde se especifica el ámbito laboral teniendo en cuenta que han pasado 41 años desde su entrada en vigencia y que la realidad actual para su aplicación es muy distinta a cuando se promulgo.

3.1.1 CONTEXTO DEL SURGIMIENTO DEL RÉGIMEN LABORAL DE LA EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL

El Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgado 22 de noviembre de 1978 fue expedido bajo la premisa de promover las exportaciones no tradicionales, a fin de dar un impulso al comercio exterior del país, y de esta forma permitir la creación de puestos de trabajo y el acceso a ellos por parte de la población, guardando coherencia y reciprocidad con los principios constitucionales establecidos.

Dentro del marco legal contenido en esta norma, se aprecian las características establecidas con las que deben contar las empresas que puedan acogerse a este marco legal de tal forma que accedan a los beneficios, así como también a la aplicación de los lineamientos de contratación de personal para las operaciones de exportación que tuviesen, en ese sentido se consideraba empresa industrial de exportación no tradicional a aquella que exportaba directamente o a través de terceros, el 40% del valor de su producción anual efectivamente vendida.

Por tanto, el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgado 22 de noviembre de 1978 estableció un promedio mínimo anual de exportaciones de forma ascendente, la misma que se concibió en un período de 10 años, para que de esta manera las empresas pueden ir incrementando progresivamente sus exportaciones hasta llegar al 40%, disponiendo también el reconocimiento de incentivos por incremento en la contratación de personal.

Es importante mencionar que el Decreto Ley N° 22342 Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales promulgado 22 de noviembre de 1978, no fue el primer dispositivo legal en mérito al cual el Estado Peruano dispuso acciones a favor de las exportaciones no tradicionales, habiendo antes emitido algunas disposiciones importantes que se mencionan en las memorias del Banco de Reserva del Perú que a continuación detallo:

1. **El Decreto Supremo N° 227-68- HC Fomento de exportaciones no tradicionales del 05 de julio de 1968 (Derogado por la Ley N°21492)**, fue la primera normativa que dispuso el fomento de las exportaciones no tradicionales a través de beneficios tributarios. Este dispositivo fue otorgado durante el primer gobierno de Fernando Belaunde Terry, antes del golpe de Estado efectuado por las Fuerzas Armadas el 03 de octubre del mismo año, y formaba parte de una serie de acciones tomadas por el gobierno a fin de “solucionar el desequilibrio estructural de las finanzas públicas, fortalecer la balanza de pagos del país de fomentar el desarrollo integral de nuestra economía”.

2. **Decreto Supremo N° 002-69-IC/DS Recaudación Tributaria y reinversión del 17 de julio de 1969** dispuso la creación del CERTEX, el cual era el “Reintegro Tributario Compensatorio” en mérito al cual el Estado efectuaba devoluciones de los tributos retenidos, teniendo en cuenta el valor de la exportación, los mismos que se hacía a través de los “Certificados de Reintegros Tributarios”, que eran títulos valores generados a la orden del exportador, pero que podía ser transferidos libremente a terceros mediante endose.

3. **El Decreto Ley N° 19625 Creación del fondo de exportación no tradicional en el Banco Industrial del 28 de noviembre el año 1972** crea el Fondo de Exportaciones no tradicionales, el mismo que estuvo a cargo del Banco Industrial del Perú y se encargó de canalizar el apoyo financiero y crediticio a tasas promocionales para este tipo de actividad exportadora.

Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgado el 22 de noviembre del año 1978 o Ley de Promoción de Exportaciones no tradicionales consolidó y reconoció los beneficios tributarios que venía concediendo el Estado, adicionalmente a ello un régimen laboral especial, el cual era de aplicación exclusiva para las empresas dedicadas a esta actividad económica. Con Decreto Supremo N° 01-79- ICTI/CO-CE del 06 de enero de 1979 se aprobó su reglamento.

Conforme a lo descrito antes la materia de nuestra investigación corresponde a este régimen laboral, en ese sentido analizaremos los supuestos que deben cumplir las empresas y trabajadores para encontrarse dentro de los alcances del Régimen Laboral de la Exportación no Tradicional y las repercusiones que ha ido teniendo durante el transcurrir del tiempo.

3.1.2. CREACIÓN CARACTERÍSTICAS ESCENCIALES DEL REGIMEN ESPECIAL LABORAL DE EXPORTACION NO TRADICIONAL

Dentro de las características esenciales de este régimen especial, tenemos que de acuerdo lo establecido en la Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, promulgada el 21 de marzo de 1997 en su artículo N° 80 “el contrato de trabajo celebrado bajo el régimen de la exportación no tradicional se rige por las disposiciones establecidas en él”. Mientras que el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgado el 22 de noviembre de 1978, principalmente las del artículo N° 32 del citado Decreto, en el cual se regula el contrato de trabajo de exportación no tradicional como:

Aquella modalidad de contratación laboral que podrá celebrarse las veces que sean necesarias de acuerdo a los requerimientos de exportación que pueda tener la empresa, pedidos que deberán ser debidamente acreditados por las órdenes de compra y por el plan de producción elaborados para el cumplimiento de dichos pedidos, razón por la cual el plazo máximo de duración de este contrato estaría sujeto al plazo del contrato de exportación que suscriba la empresa con los clientes ya sean nacionales o extranjeros.

Bajo este criterio de contratación a mí parecer estos contratos no estaría sujetos al periodo máximo de duración que se encuentra regulado por la Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, promulgada el 21 de marzo de 1997, cuya duración máxima es de 05 años, a diferencia de los contratos modales que tienen como particularidad

adicional esta característica de periodo de duración, teniendo presente que cumplido este periodo los contratados pasaría a ser personal de carácter permanente en la empresa, es decir obtendrían la estabilidad laboral que garantiza el Derecho de Trabajo.

Sin embargo, en el régimen especial de contratación de exportación no tradicional, la modalidad de contratación temporal no circunscribe a un periodo máximo de tiempo predefinido, pudiendo de esta manera el empleador celebrar con el trabajador que estén sujetos a este régimen contratos de trabajo las veces que sean necesarias para poder cumplir con los pedidos de exportación, siendo intrínsecamente temporal dicho esto se debe tener presente que la temporalidad de una relación laboral no conlleva una diferencia esencial frente a un contrato de plazo indefinido, sin embargo sí resulta controversial por el derecho adquirido de los trabajadores a su estabilidad laboral propiamente dicha, al no tener establecido un período de duración contractual.

Debemos tener presente en este caso en particular que la modalidad de contratación temporal de trabajo está determinada por distintos factores de producción, que determinan con fechas fijas o ciertas la duración del contrato, no obstante una vez cumplida la causa objetiva de la contratación puede darse lo siguiente, uno que a nivel productivo se necesite renovar el contrato o de no ser así se proceda con la extinción del vínculo laboral, es por ello que podemos afirmar que en este régimen especial la duración del vínculo laboral depende de condiciones específicas para su continuidad, por ello es que cada condición deberá ser establecida dentro del contrato, en forma clara y precisa, detallando el plazo máximo de duración de la labor por la cual se está procediendo a la contratación.

En la actualidad se viene cuestionado a este régimen que más allá de garantizar el fomento del empleo, genera de por sí por las condiciones en la que se vienen dando las contrataciones bajo este régimen generan incertidumbre por parte de los contratados por la falta de claridad en la duración real del contrato, en el caso de los que sus renovaciones superan los tres a cinco años, vulnerando así el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores sujetos a este régimen, este aspecto resulta de cierto modo

controversial en el sentido de afirmar que efectivamente se esté vulnerando el Derecho a la Estabilidad laboral, debido a que las renovaciones están sujetas a factores de pedidos de exportación nacionales e internacionales que puedan tener las empresas, que no siempre son frecuentes ni estables para la continuación de la relación laboral, al menos en la actualidad los ciclos de exportación textil son ciclos y variables por las temporadas de alta y baja producción y el circuito productivo vigente en ese momento.

Es importante mencionar que la naturaleza de la eventualidad de las contrataciones surge por el hecho de que en la actualidad ninguna empresa puede sostener que el volumen de pedidos de exportación que pueda tener es constante, motivo por el cual no pueden garantizar la necesidad de vínculos laborales permanentes con sus trabajadores. Muchos empleadores sujetos a este régimen dentro de la industria textil sostienen que dentro de su fuerza laboral efectivamente hay trabajadores permanentes y también trabajadores eventuales, la razón por la cual ellos tipifican que la contratación es de carácter eventual es porque dentro del año hay periodos donde los pedidos son más grandes y frecuentes así como también existen periodos de baja notable donde los pedidos que puedan tener son manejados por el personal permanente y ya no requieren la continuidad o contratación de personal eventual, ello está justificado con los contratos de exportación que celebran con sus clientes y con el plan de producción vigente para el cumplimiento de dichos pedidos.

Frente a los diversos cuestionamientos sobre la contratación de personal dentro de este régimen especial, El Tribunal Constitucional ha emitido varias resoluciones donde reafirma la constitucionalidad y legalidad del Régimen Especial de la Exportación no Tradicional, el cual, permite la celebración de contratos de obra determinada para dar cobertura a actividades permanentes y habituales de la empresa, sustentando que la finalidad que persigue el legislador mediante la emisión del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgada el 22 de noviembre de 1978 es adoptar una política que dentro del marco constitucional, permita que se generen puestos de trabajo y que la población pueda acceder a ellos, efectivizando con ello el acceso al empleo.

Frente a ello podemos afirmar que, a la fecha, pese a los cuestionamientos antes mencionados el Tribunal Constitucional no ha procedido a emitir un dispositivo vinculante que proscriba o limite su uso y duración, sin embargo sigue la posibilidad abierta que si ambas partes lo acuerdan y si el mercado de exportaciones lo requiere, el contrato especial de exportación se renueve indefinidamente, tal como desde hace varios años lo ha reconocido la Corte Suprema precisando en varios de sus fallos que tal como se desprende del primer párrafo del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgada el 22 de noviembre de 1978, art. N°32 : “la empresa puede contratar bajo esta modalidad especial a todos sus trabajadores, por todo el tiempo de duración del contrato de exportación suscrito con el cliente extranjero, o por plazos menores”.

No obstante haber mencionado la validez de la contratación eventual amparada bajo este régimen, podemos mencionar que hay pronunciamiento del Tribunal al respecto que detalla algunas otras apreciaciones como en la Casación del Tribunal Constitucional Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia Lima N.º 000228-2006-AA/TC (Magistrado Villa Stein / 04 de julio del 2006): en el numeral nueve indica que:

Los órganos de mérito no han procedido de este modo con lo cual no podría válidamente reputarse que la decisión adoptada se encuentra debidamente justificada si además no explican adecuadamente cómo sustentan la desnaturalización de los contratos de trabajo del demandante en el hecho de haber prestado servicios por más de diez años cuando la norma antes examinada no circunscribe la celebración de los contratos de trabajo celebrados a su amparo a un periodo máximo de tiempo contraviniendo de este modo en forma manifiesta el contenido esencial de la garantía constitucional de la debida motivación. Tribunal Constitucional (2006).

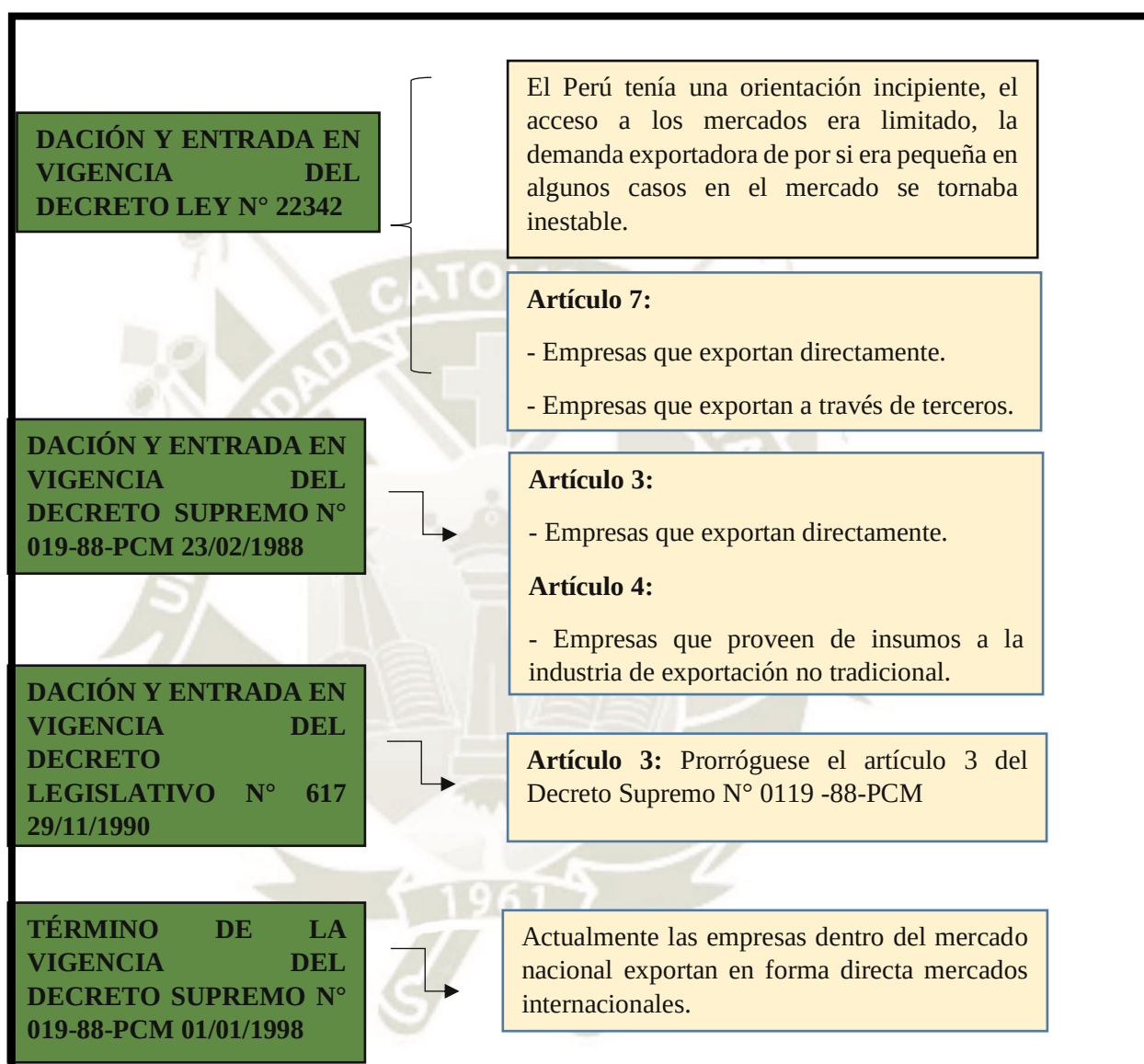
Es importante precisar también que en lo que refiere al cumplimiento de los requisitos que exige este régimen en las casaciones tales como las siguientes: Tribunal Constitucional Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la

República de Arequipa Expediente N.º 2047- 2015 -Arequipa (Magistrado Arévalo Vela / 15 de diciembre del 2016), Tribunal Constitucional Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República Lima Expediente N.º 16716-2016 – Lima (Magistrado Rubio Zevallos / 27 de setiembre del 2018) declaró la invalidez de los contratos de exportación no tradicional puestos en cuestión, por no haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgada el 22 de noviembre de 1978, en su artículo N°32 y además en ellas se expresó que las renovaciones continuas por más de 13 a 16 años respectivamente, no guardan relación con el principio de razonabilidad.

De lo antes mencionado en el fundamento, referido a la contravención del principio de razonabilidad por el periodo de renovaciones continuas, no fue determinante para declarar la invalidez del contrato a plazo fijo, y no fue desarrollado y precisado, análisis que debió realizarse por ser un hecho importante en razón que significaría una modificación de una ley, vía jurisprudencia. Esto significaría acotando las posteriores resoluciones de la Corte Suprema, no se ha reafirmado en este razonamiento, el referido fundamento no implica que se haya dejado de lado la posibilidad de renovación indefinida de los contratos temporales de exportación no tradicional, como lo regula el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgada el 22 de noviembre de 1978.

GRÁFICO N° 4

LÍNEA DE TIEMPO DE LA REALIDAD SOCIO ECONÓMICA DE LA LEGISLACIÓN PROMOCIONAL DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL TEXTIL



FUENTE: Adaptado de Arce E. (2006)

Este cuadro explica, como a través del tiempo se ha ido dado Decretos Legislativos, en busca de promover las exportaciones no tradicionales y la formalización del empleo en el Perú, dando concesiones arancelarias y tributarias a fin de promover el empleo formal desde ese entonces, es importante mencionar que con el transcurrir del tiempo se ha incrementado la demanda exportadora de productos textiles que en un inicio era pequeña e inestable, ahora tiene mayor demanda no solo internacional si no también nacional.

3.1.3. AMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL LABORAL DE LA EXPORTACION NO TRADICIONAL

El Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgada el 22 de noviembre de 1978, estableció el ámbito de su aplicación dando las características de las empresas que podía beneficiarse con los incentivos tributarios y arancelarios dispuestos, así como el régimen laboral especial incluido en el capítulo IX de la norma. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

No obstante, con el paso del tiempo y bajo la premisa de promover la actividad comercial, se hizo extensivo el beneficio a distintas empresas diferentes a las inicialmente mencionadas, pese a que esta extensión se realizó de manera temporal, a la fecha subsisten confusiones al respecto, inclusive de parte de los organismos estatales, por ello urge delimitar los alcances de este dispositivo con el fin de que no se haga un uso indiscriminado del mismo.

3.1.4. EMPRESAS QUE PUEDEN CONTRATAR BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DE LA EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL

El Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgada el 22 de noviembre de 1978 en su artículo N°32 precisa que las empresas que podrán contratar personal eventual bajo este régimen son aquellas precisadas en el Artículo N° 7:

Considérese empresa industrial de exportación no tradicional para los efectos del presente capítulo a la que exporta directamente o por intermedio de terceros, el 40% del valor de su producción anual efectivamente vendida” de ahí podemos desprender lo siguiente:

- a. Empresas dedicadas a la exportación de productos no tradicionales directa o por intermedio de terceros, y así mismo;

- b. Empresas que exportan el 40% del valor de su producción anual efectivamente vendida.

En efecto debemos precisar que, por Exportación de Productos No Tradicionales, nos referimos a la comercialización al extranjero de productos que han pasado por un grado de transformación, adquiriendo esa denominación debido a que históricamente el país no comercializaba productos elaborados en forma total o parcialmente, si no básicamente materia prima, como por ejemplo los minerales.

En un comienzo, el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgada el 22 de noviembre de 1978 Reglamento del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales aprobado el 10 de enero de 1979, establecía que las empresas que desearan contratar personal bajo el Régimen Laboral de la Exportación no tradicional deberían acreditar su condición de tal, a través de la presentación de la constancia de inscripción en el registro correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

En la actualidad este requisito ya no es exigido, toda vez que mediante Decreto Supremo 060-91-EF del 22 de marzo de 1991, en su Artículo N°1 indica que:

Déjense sin efecto a partir de la fecha, todas las restricciones de carácter arancelario, licencias, dictámenes visaciones previas y consulares, registros de importación, registros de importador o exportador, requisitos administrativos, permisos, aprobaciones y condicionamientos previos de cualquier naturaleza, que afectan la importación o exportaciones de bienes, en el país con excepción de las prohibiciones establecidas en el Texto único de Productos de Exportación Prohibida y las restricciones derivadas de normas cambiarias y las establecidas por razones de orden sumario, en defensa del patrimonio cultural y del medio ambiente de conservación y protección de la flora y fauna nacionales y de defensa del orden interno y seguridad de la República. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 1991).

De esta manera se estaría disponiendo así la flexibilización de las trabas administrativas respecto a las exportaciones en general, por lo que dejó de ser un requisito que las empresas se encuentren incluidas en el Registro de Empresas No Tradicionales. Es importante mencionar que los beneficios que otorga el Régimen Laboral de la Exportación no tradicional alcanza sólo aquellas empresas dedicadas exclusivamente a esta actividad económica, si bien la norma señala que la actividad exportadora pueda ser directa o indirecta, es claro que la actividad principal de la empresa deba ser actividad exportadora o la producción debe ser para la exportación, al margen de cómo se organice para exportar, quedando fuera de sus alcances para aquellas otras dedicadas, meramente a la presentación de un servicio específico o que provean de insumos, donde su giro de negocio sea ello y no la exportación.

Este régimen de Exportación no tradicional ha sufrido modificaciones con el transcurrir del tiempo a través de otros Decretos Supremos, tal es así que una de las modificaciones dadas fue en cuanto a los beneficios que se otorgaban a las empresas que estaban dentro de este régimen; teniendo así que mediante el Decreto Supremo N° 019-99-PCM del 23 de febrero del año 1988, en su artículo N°4:

A las empresas industriales que provean insumos a la industrial de exportación de confecciones fundamentalmente de algodón, lana de ovino o pelo fino de alpaca, o que intervengan en la elaboración de dichas confecciones aportando valor agregado a través de un proceso manufacturero, le serán de aplicación para el cumplimiento de los contratos que tengan que ser celebrados con las empresas de exportación de confecciones los beneficios señalados en los artículos 16 y 32 del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgada el 22 de noviembre de 1978 y el artículo 34 del Texto único del Impuesto General a las ventas. Decreto Legislativo 190, sus ampliatorias modificatorias y conexas, sin perjuicio de los otros beneficios que pudieran corresponderle con arreglo a su actividad (...)” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 1988).

Quedando así incluidos en el goce de los beneficios establecidos en el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgado el 22 de noviembre de 1978, las empresas que provean insumos o que intervengan en la elaboración de los productos a exportar, es decir, a aquellas empresas que intervenían indirectamente en la producción.

Pese a que la extensión de los alcances del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgado el 22 de noviembre de 1978, donde ya se consideraban a las empresas que participaban indirectamente en la producción de productos no tradicionales fue un hecho temporal, algunas continuaron gozando de los mismos, no obstante, el Ministerio de Trabajo precisó los alcances de dicha norma a través del Informe N° 21-2011- MTPE/2/14 del 11 de noviembre del 2011 donde señalaba entre otras cosas, que no se encuentran incluidas dentro de los alcances de este régimen:

- Las empresas que brindan servicios de confección
- Las empresas que comercializan confecciones textiles a nivel nacional
- Las empresas que importan insumos para la confección textil entre otras (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2011).

De acuerdo a lo establecido en el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgado el 22 de noviembre de 1978 en su artículo N°7 “Considérese empresa industrial de exportación no tradicional, para los efectos del presente capítulo, a la que exporte directamente o por intermedio de terceros, el 40% del valor de su producción anual efectivamente vendida” esto nos lleva a concluir que las condiciones establecidas en el Régimen Laboral de la Exportación No Tradicional son claras en lo que refiere a la determinación de las empresas que pueden estar incluidas dentro de este régimen especial, cumplimiento con los requisitos establecidos en la norma.

Sin embargo es importante precisar que a lo largo del tiempo este régimen ha pasado por varias interpretaciones y con ello varios pronunciamientos legales por parte del Gobierno así como también por el Ministerio de Trabajo, a raíz de los cambios que han ido surgiendo tanto en las normativas para el desarrollo

económico y social previstas por los diferentes gobiernos de turno, no solo a nivel nacional sino también a nivel internacional, teniendo presente que la gran parte del mercado de industria textil es el extranjero y con ello estamos sujetos a sus variaciones económicas que repercuten en la compra ya sea de la materia prima o del producto terminado para exportación.

3.1.5 TRABAJADORES QUE PUEDEN SER CONTRATADOS BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DE LA EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL

Después de haber precisado las características de las empresas que pueden contratar trabajadores eventuales bajo el régimen laboral de exportación no tradicional, ahora procederemos a precisar que trabajadores pueden ser contratados bajo esta modalidad, de acuerdo a lo dispuesto por el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgado el 22 de noviembre de 1978.

Primero el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgado el 22 de noviembre de 1978 establece en su artículo 32° que “las empresas a que se refiere a que se refiere el artículo 7° del presente Decreto Ley, podrán contratar personal eventual, en el número que requieran, (...), para atender operaciones de producción para exportación”. El citado artículo señala expresamente que el personal contratado bajo este régimen deberá dedicarse a las operaciones de producción para la exportación, es decir, este régimen fue creado exclusivamente para aquellos que realizan directamente las actividades de producción, encontrándose excluidos aquellos trabajadores que realizan labores complementarias o administrativas, relacionadas en forma directa o indirecta a la actividad económica.

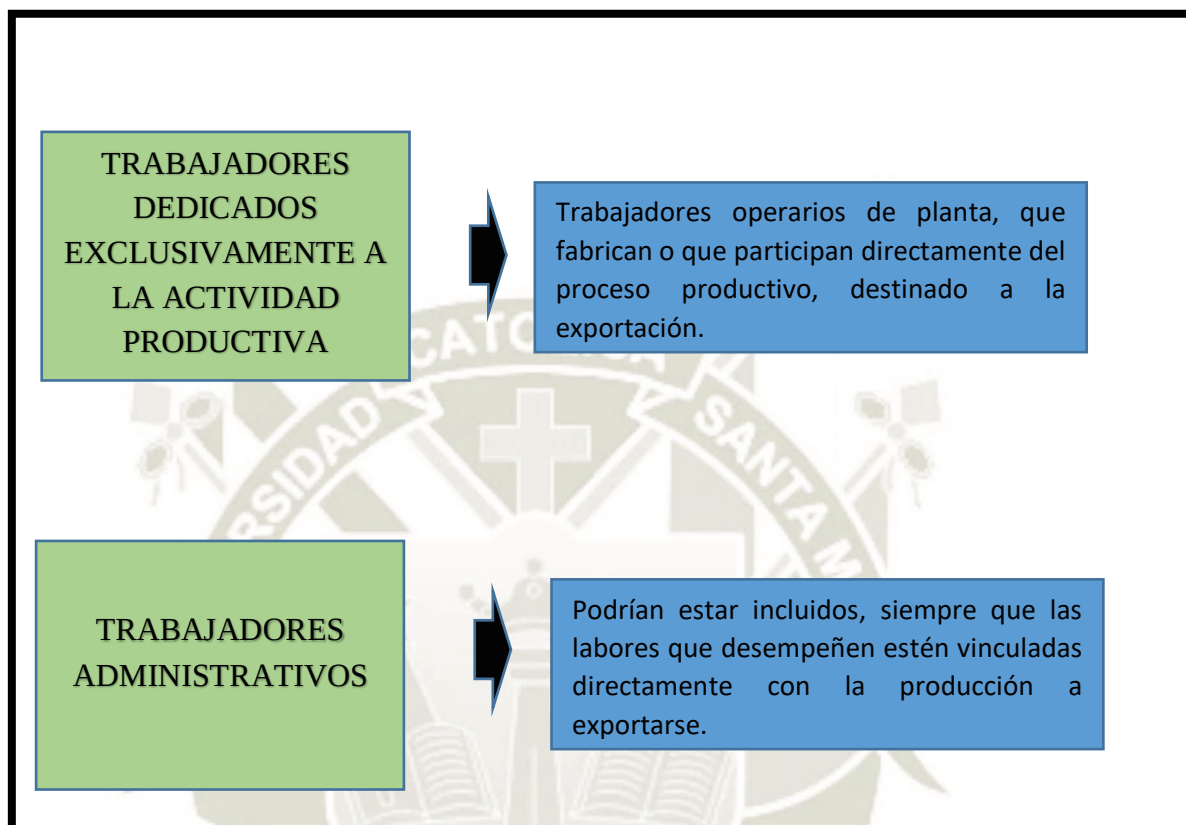
Teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto Ley 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgado el 22 de noviembre de 1978, no se debe considerar ni pretender incluir bajo este régimen especial la contratación de personal para la prestación de servicios auxiliares o complementarios, o realización de otras actividades distintas al proceso productivo, tales como

limpieza, seguridad, etc. ya que estas labores no están consideradas dentro del proceso de proceso de producción, a su vez el literal b) del artículo 32 del Decreto Ley 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgada el 22 de noviembre de 1978, señala que: “los referidos contratos de personal bajo este régimen serán celebrados para obra determinada, hecho que reafirma lo inicialmente mencionado con respecto a la exclusividad de la contratación de estos trabajadores para las actividades directamente relacionados para la producción de exportación”(Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo 1978).

Al ser considerado un régimen especial dentro de la normativa laboral vigente el Decreto Ley 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgado el 22 de noviembre de 1978, ha tenido varias interpretaciones debido a los constantes cambios en la realidad económica y laboral que se ha ido dando en el país con el transcurrir de los años, uno de estos cambios que se han ido dando es la forma de cumplir los requerimientos de producción dentro de las empresas sujetas a este régimen quien han creado un circuito productivo a fin de poder cumplir con el programa de producción diseñado para cumplir los pedidos de exportación, por lo que el personal interviniente en el proceso de producción puede ser rotado dentro de su misma área originando así que los trabajadores puedan desempeñar otras funciones que están vinculadas dentro del proceso productivo sin alterar o desvirtuar la causa objetiva inicial de la contratación, es por ello que el Decreto Ley 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgado el 22 de noviembre de 1978 debería flexibilizarse o modificarse en ese punto de acuerdo a la realidad exportadora actual, ya que está originando muchas causales de desnaturalización del contratos sujetos a esta modalidad, por lo que de ser modificado se daría un tope a cumplir y no se sobre cargaría a la empresa de fuerza laboral innecesaria y tampoco se vulneraría el derecho de estabilidad de los trabajadores.

GRÁFICO N° 5

TRABAJADORES QUE PUEDEN SER CONTRATADOS BAJO EL RÉGIMEN DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL



FUENTE: Adaptado de García A. (2016)

Este cuadro busca explicar qué tipo de trabajadores pueden ser contratados bajo el régimen de exportación no tradicional, tal como está indicado en el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgada el 22 de noviembre de 1978, que tiene como finalidad el promover las exportaciones no tradicionales.

Se debe tener en cuenta que este tipo de contratos se regulan bajo sus propias normas, pero para que proceda la contratación bajo este régimen, las labores que desempeñen los trabajadores a contratar deberán estar vinculadas directamente con el proceso productivo para la exportación.

3.1.6 CARACTERÍSTICAS DEL RÉGIMEN ESPECIAL LABORAL DE LA EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL

Habiendo desarrollado el ámbito subjetivo de este régimen, ahora procederemos a desarrollar las características de este, de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgada el 22 de noviembre de 1978 y su Reglamento:

A. AUSENCIA DE LÍMITE CUANTITATIVO EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

De acuerdo a lo establecido en cuanto a la ausencia del límite cuantitativo en el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgada el 22 de noviembre de 1978 en su artículo N° 32°, es importante mencionar también que en el Artículo 7° del presente Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgada el 22 de noviembre de 1978, se hace mención de lo siguiente:

Podrán contratar personal eventual en el número que requieran dentro del régimen establecido por el Decreto Ley N° 18138 Se Dictan Normas para el Contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo, promulgado el 06 de febrero de 1970, para atender operaciones de producción de exportación las empresas dedicadas a la exportación no tradicional, pueden contratar personal eventual en el número que necesiten a efectos de atender operaciones de producción, sin que exista un límite al respecto, pudiendo la totalidad de los trabajadores encontrarse contratados bajo esta modalidad (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 1978).

B. REQUERIMIENTO DEL EXTRANJERO DE PRODUCTOS NO TRADICIONALES COMERCIALIZADOS POR LA EMPRESA

El Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgado promulgada el 22 de noviembre de 1978, exige también que la necesidad de la contratación de personal bajo este régimen se sustente de con la siguiente documentación:

- **Contrato de exportación no tradicional**, orden de compra o documento que la origina: no existe un modelo tipo de contrato, pero existen algunas disposiciones mínimas que debe contener, como son el nombre la dirección de las partes el producto a comercializar, la cantidad de artículos exportados, el valor total del contrato, las condiciones de entrega, los impuestos, aranceles y tasas, el lugar de despacho y entrega, los seguros y garantías del producto, etc.
- **Programa de Producción de Exportación**, para satisfacer el contrato, orden de compra o documento que origina la exportación, se refiere al documento que contiene el valor total de la exportación que la empresa que compromete a realizar, que puede tener información adicional sobre el mercado de destino (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 1998).

Con el cumplimiento de estos requisitos la norma busca, sustentar la existencia de un requerimiento extranjero para la exportación de productos no tradicionales, y en ese sentido, de acuerdo con la legislación, justifican la contratación de personal eventual bajo régimen laboral especial.

C. FORMALIZACIÓN DE CONTRATOS LABORALES POR ESCRITO

Desde un inicio, el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgado promulgada el 22 de noviembre de 1978, estableció que los contratos laborales bajo este régimen debían observar lo establecido en el Decreto Ley 18138 Se Dictan Normas para el Contrato Individual de Trabajo a

Plazo Fijo promulgado el 06 de febrero de 1970, norma que regulaba en ese entonces los requisitos formales de con los tratos temporales, debiendo las empresas cumplir con la suscripción de un contrato establecido, la causa de contratación y remitiendo el mismo Ministerio de Trabajo para la aprobación correspondiente. No obstante, el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgada el 22 de noviembre de 1978, preciso la salvedad que habiendo transcurrido 60 días de presentados los contratos al Ministerio de Trabajo, y sin que este se hubiera pronunciado al respecto se tendrían por aprobados los mismos, situación que no estaba contemplada en el Decreto Ley N° 18138 Se Dictan Normas para el Contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo promulgado el 06 de febrero de 1970.

En la actualidad, el Decreto Supremo N° 003-97 – TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 80° da reconocer la vigencia del régimen laboral de la exportación no tradicional, señalando que los contratos laborales bajo este régimen se regulan por su propia normativa, precisa que les son aplicables las normas comunes correspondientes a la aprobación de contratos, es decir, las establecidas en el artículo N° 73 del mismo cuerpo normativo que indica:

Registro de contratos bajo modalidad, verificación una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración para efectos de sus conocimientos y registro. La Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior (...)(Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (1997).

D. AUSENCIA DE LÍMITE TEMPORAL DE CONTRATACIÓN LABORAL

En el caso de este régimen en particular, tiene por característica principal lo establecido en el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgada el 22 de noviembre de 1978 en el literal b) del artículo N° 32 “Los contratos se celebrarán para obra determinada en términos de la

totalidad del programa y/o de sus labores parciales integrantes y podrán realizarse entre las partes cuantas veces sea necesario, observándose lo dispuesto en el presente artículo”.

De lo antes mencionado, considero que este resulta ser el aspecto más perjudicial de este régimen laboral en lo que refiere al derecho colectivo de la estabilidad laboral, debido a la carencia de límite temporal en la contratación lo que genera se pueda estar indefinidamente contratado de manera temporal, basándose en actividades eventuales pero que tiene carácter de permanentes, sin lograr ser personal a plazo indeterminado situación que atenta desde nuestro punto de vista al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, además el criterio de preferencia en la contratación a plazo indeterminado que se encuentra reconocido implícitamente en la Constitución Política del Perú de 1993 en su artículo N° 22, así como también en el artículo N°4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuenta también con pronunciamientos del Tribunal Constitucional como es el caso de la sentencia recaída en la Sentencia del Tribunal Constitucional Primera Sala expediente N° 1874-2002-AA/TC (Alva Orlandini /19 de diciembre del 2003) y el protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Protocolo de San Salvador.

Al respecto se debe observar que el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgado el 22 de noviembre de 1978 es una norma pre constitucional ya que fue expedida antes de la entrada en vigencia de la actual Constitución y que justificó su existencia en la necesidad de promover las exportaciones no tradicionales en el país durante una época donde esta actividad económica se encontraba en un estado inicial, tal como se ha manifestado reiteradamente, esta situación ha variado de forma sustancial, además de coexistir con otras modalidades contractuales dentro del régimen general, que bien podrían satisfacer las necesidades de contratación temporal de las empresas dedicadas a esta actividad económica.

Por la razón antes expuesta es que en la actualidad se ha mantenido la vigencia de la norma, aun si encontrarse del todo alineada a los aspectos sustanciales de los derechos laborales de reconocimiento constitucional, como el artículo 22 que establece el doble sentido del trabajo, tanto como deber y derecho. En tal sentido, el artículo N° 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, suscrito por nuestro país, establece que:

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular (...) de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones con las causas de justa separación (...) Ministerio de Energía y Minas (1995).

Es así como en la aplicación a lo establecido en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú de 1993 (1993) señala:

Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce que se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

La interpretación del contenido del derecho a trabajo establecido en la Constitución Política del Perú promulgada el 29 de diciembre de 1993 en su artículo 22° debe ser interpretado de conformidad a lo establecido en el Protocolo de San Salvador, por ello es un derecho de todo trabajador el respeto a su estabilidad en su puesto de trabajo, desprendiéndose de ello, la necesidad de justificar la contratación temporal de acuerdo con las características de la actividad económica a realizar. Esto nos remite al Principio de Causalidad en la contratación temporal, ya que este tipo de contratación se encontrará justificada en la contratación temporal, ya que este tipo de contratación se encontrará justificada en la naturaleza temporal de la actividad a realizar, y no en la voluntad de las partes o más específicamente, la voluntad del empleador al respecto, funcionando como un límite al poder de dirección de este.

A lo largo de la presente investigación, hemos ido señalando lo mencionado por distintos autores, con respecto a esta contratación en especial no observa el principio de causalidad, toda vez que la labor efectuada por las empresas dedicadas a la exportación no tradicional es una de carácter permanente y no temporal, en tal sentido, el establecimiento de este tipo de contratación corresponde básicamente a una decisión del legislador a efectos de favorecer la inversión de cierto productivo.

De esto podemos concluir que con el Régimen Laboral de la Exportación no Tradicional no se encuentra acorde con las disposiciones laborales de la Constitución Política vigente, ni con los acuerdos internacionales al respecto, como es el Protocolo de San Salvador, por lo que su continuidad en el ordenamiento jurídico nacional se encuentra desvirtuado, al coexistir con otras modalidades contractuales temporales que puedan ser utilizadas por las empresas de exportación no tradicional.

E. GOCE DE BENEFICIOS SOCIALES EQUIPARADOS AL RÉGIMEN LABORAL GENERAL

En lo que refiere a los beneficios laborales, debemos tener presente que en el Decreto Supremo N° 003-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral artículo N° 79, dispuso que los trabajadores contratados bajo modalidad gozan de los mismos derechos que los contratados a plazo indeterminado, asíéndose extensivo a los trabajadores contratados bajo el régimen laboral de la exportación no tradicional.

Los trabajadores contratados bajo el régimen de exportación no tradicional tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores contratados a plazo indefinido o temporal bajo el régimen laboral de la actividad privada en el mismo centro de trabajo. En ese sentido, los trabajadores mencionados gozan de protección contra el despido arbitrario durante la vigencia del contrato una vez superado el período de prueba. Por tal razón, el trabajador que sea despedido arbitrariamente vencido el referido periodo debe

recibir una indemnización equivalente a una y media remuneración ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato con el límite de doce remuneraciones.

3.1.7 REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS CONTRATOS LABORALES DE EXPORTACION NO TRADICIONAL PARA SU VALIDEZ

De acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgado el 22 de noviembre de 1978 los contratos laborales sujetos a este régimen deben cumplir los siguientes requisitos:

Primero: deben ser suscritos por empresas que exportan el 40% del valor anual efectivamente vendido, desde una interpretación sistemática del primer párrafo del artículo 7 del en el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgada el 22 de noviembre de 1978, las empresas industriales que directamente o por intermedio de terceros, destinan el 40% del valor de su producción anual efectivamente vendida a la exportación, son las que pueden celebrar contratos a tiempo determinado con las características y condiciones reguladas en el artículo 32 del en el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgada el 22 de noviembre de 1978. Se debe entender que las empresas que se dedican a la exportación no tradicional pero que exportan menos del 40% del valor de producción anual, no están autorizadas legalmente a celebrar estos contratos especiales.

Esta situación de hecho debe formar parte de la evaluación que realiza la Autoridad Administrativa de Trabajo y el Poder Judicial para determinar la validez del contrato temporal de exportación no tradicional.

Se debe aclarar que la disposición contenida en el segundo párrafo del artículo N° 80 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral promulgado el 27 de marzo de 1997, en donde se dispone que “Basta que la industria se encuentre comprendida en el en el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgada el 22 de noviembre de 1978:

Para que proceda la contratación del personal bajo el régimen antes citado, no se puede desprender que se haya derogado tácitamente la condición del porcentaje de ventas de exportación de la empresa regulado por un determinado cuerpo legal necesariamente debe cumplir las restricciones reguladas por este.

Segundo: Deben cumplir con las condiciones exigidas en el artículo N° 32 del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgada el 22 de noviembre de 1978, dispone las siguientes condiciones o requisitos para la celebración del contrato laboral de exportación no tradicional:

- Precisar la causa objetiva determinante de la contratación. El contrato laboral a plazo determinando se debe detallar o precisar el contrato de exportación, orden de compra o documento que origina esta orden de compra, y también. Es de Programa de Exportación, para satisfacer el referido contrato de exportación.
- Especificar la labor del trabajador, destinada la producción de productos de exportación no tradicional como consecuencia del contrato de exportación, orden de compra o documento que origina esta orden de compra.
Lo que se pretende evitar con este requisito es que las labores detalladas no sean destinadas a la elaboración de productos no tradicionales, o que estos no sean destinados al mercado externo.
- Aprobación del contrato por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo. En tal sentido no se puede celebrar contratos de exportación no tradicional de manera virtual.

Las empresas comerciales de exportación no tradicional deben constituirse como personas jurídicas bajo cualquiera de las formas permitidas en la legislación correspondiente.

- Consolidación de la orden exportable en base a una programación y concertación de las laborales de producción de las empresas proveedoras.
- De mercadeo de productos, en base a un manejo adecuado de la información comercial y dedicación de recursos para realizar investigación de mercadeo.
- Asistencia técnica para el desarrollo y adaptación de productos para su comercialización externa.
- Uso óptimo de los recursos financieros necesarios a través de las líneas de crédito disponible.
- De promoción comercial externa de los productos de exportación no tradicionales.
- De desarrollo de infraestructura comercial en el exterior utilizando zonas francas comerciales e instalando oficinas de ventas.
- De ejecución de otras labores que demande la comercialización externa tales como: control de calidad, empaque y embalaje, almacenamiento, transporte, seguros y aprovisionamiento de materias primas.
- De participación preferente en operaciones de comercio no convencionales, tales como comercio compensado, convenio de pago de deudas con productos, conversión de deuda en inversión y otros similares.
- De agenciamiento o intermediación para exportaciones de terceros.

Tercero: Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgada el 22 de noviembre de 1978, establece dos (2) requisitos que deben cumplir las entidades dedicadas a esta actividad a fin de acceder al régimen laboral. Los requisitos son los siguientes:

- Contrato de exportación no tradicional, orden de compra o documento que la origina. No existe un contrato tipo único que pueda aplicarse a todos los acuerdos de exportación.
- Producto, normas y especificaciones.

- Inspección. Precise la naturaleza, método y objetivo de la inspección prevista, y qué agencia la llevará a cabo.
- Descuentos y comisiones. Licencias y permisos.
- Seguros.
- Documentación requerida.
- Garantía del producto.
- Retrasos de entrega.
- Jurisdicción. Debe especificarse la jurisdicción nacional por la que se registrará el contrato.

3.1.8 CONSECUENCIAS JURÍDICAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE VALIDEZ

El Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, han dispuesto la aplicación de normas generales del régimen laboral común de la actividad privada conforme a lo dispuesto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral promulgado el 27 de marzo de 1997, calificándolos como contratos desnaturalizados por haber simulado una realización laboral a plazo indeterminado, conforme a lo dispuesto en el Texto Único Ordenado el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral promulgado el 27 de marzo de 1997 en su inciso d) del artículo N° 77 cual indica:

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideran como de duración indeterminada: a) si el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactas, si estas exceden del límite máximo permitido, b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continua préstamo servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación, c) si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando, d) Cuando el trabajador

demuestre la existencia de simulación o fraude de las normas establecidas en la presente ley (Tribunal Constitucional 1997).

Disponiendo convertir la relación laboral a plazo determinado a una relación a plazo indeterminado, hecho que también puede tener como efecto que se ordene la reposición o el pago de una indemnización por despido a favor del trabajador, dependiendo de la controversia judicial que se haya planteado.

En lo referente al requisito de exportar más del 40% de sus ventas anuales, el Tribunal Constitucional en las resoluciones que resuelven los pedidos de desnaturalizados de sus contratos, no realiza la evaluación de este requisito para determinar si la empresa puede celebrar estos contratos, pues, como se aprecia en los siguientes Expedientes, el tribunal solo menciona si la Empresa demandada, se dedique a la Exportación no Tradicional.

**SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SALA
CONSTITUCIONAL DE LIMA N ° 06552 2013-PA/TC (MAGISTRADO
SARDÓN DE TABOADA/ 15 DE MARZO DEL 2015)**

10. “En ese sentido, debe precisarse que con la ficha RUC obrante de fojas 90 a 94, se encuentra acreditado que la Sociedad emplazada es una empresa exportadora de ductos no tradicionales, es decir, que resulta legítimo que sus trabajadores pueden encontrarse sujetos al régimen laboral especial establecido por el Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgada el 22 de noviembre de 1978.

12. Al respecto, cabe indicar que la sola suscripción de un contrato de trabajo sujeto a modalidad bajo el régimen laboral especial del Decreto Ley N.º 22342 no puede ser considerada como un supuesto de desnaturalización, salvo que se demuestre que la empleadora no es una empresa industrial de exportación no tradicional, supuesto que no sucede en el presente caso” (Tribunal Constitucional 2013).

A lo largo del desarrollo de la investigación hemos podido corroborar, que una de las causas reiterativas en los fallos y pronunciamientos por parte de las Salas Laborales y de la Corte Suprema en los casos de desnaturalización de contratos

de exportación no tradicional, es la falta de acreditación de órdenes de compra que dan origen a los pedidos de exportación que tienen las empresas así como también la falta de exhibición del programa de producción que respalda lo anterior mencionado, cabe resalta que en estos casos los órganos judiciales competentes se basan en el cumplimiento de los requisitos de fondo para celebrar contratos laborales bajo el régimen de exportación no tradicional, que al no ser cumplida en forma total por parte del empleador origina la presunción legal de la existencia del vínculo laboral de naturaleza indeterminada y no de naturaleza temporal por el cumplimiento de ciertos pedidos como alegan las empresas.

Es importante mencionar también que en las empresas exportadoras existe un circuito productivo de carácter permanente, para cubrir la producción anual de pedidos nacionales y extranjeros que puedan tener, aun así estos consideran adicionalmente una carga de personal eventual para poder cubrir pedidos en su temporada alta, no siendo necesaria la continuidad del mismo en la temporada baja y una vez concluido el programa de producción que generó la contratación de personal adicional, lo que hace su labor netamente eventual.

En las siguientes casaciones, podremos apreciar los pronunciamientos sobre los requisitos que hemos sido desarrollando por parte del Tribunal Constitucional, frente a los diversos casos de desnaturalización de contratos que se han ido dando.

CASACIÓN SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - AREQUIPA N° 2047-2015 (MAGISTRADO AREVALO VELA / 15/12/2016)

Cuarto: Que, la parte recurrente fundamenta su recurso sosteniendo que se encuentra acreditado que su representada se encuentra comprendida dentro del régimen de exportación no tradicional, no habiéndose aplicado el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR promulgado el 27 de marzo de 1997 en su segunda parte del artículo 80° (Tribunal Constitucional 2016).

Tal como lo mencionan las sentencias citadas al Tribunal Constitucional, le basta verificar que la empresa se dedica a la exportación de productos no tradicionales, hecho que considera corroborado con la presentación de constancias, certificados o copia de la Ficha RUC de la empresa, no evaluando si la empresa realizó el porcentaje del 40% de exportación durante ese año, para poder proceder a realizar la contratación laboral especial, de acuerdo a él volumen de productos exigido por el de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgada el 22 de noviembre de 1978.

De lo antes mencionado no podría interpretarse que el Tribunal Constitucional entienda como derogado este requisito, pues así debería expresarlo en sus resoluciones, además, cabe la posibilidad que los trabajadores demandantes no hayan enfocado su defensa en donde solicitan la desnaturalización del contrato a plazo fijo en el incumplimiento del porcentaje de exportación exigido por el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgada el 22 de noviembre de 1978 para celebrar contratos de exportación no tradicional.

La Corte Suprema, en los fundamentos de sus ejecutorias supremas cita textualmente en el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgada el 22 de noviembre de 1978 en su artículo N° 7 en donde se establece la exigencia de cumplir con determinado porcentaje de ventas para poder celebrar contratos de exportación no tradicional, no la analiza y ni la considera como razón para declarar la desnaturalización del contrato de exportación no tradicional como se aprecia en algunas sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional.

La desnaturalización del contrato por no precisar la causa objetiva determinante de la contratación es la causa reiterada y recurrente por las cuales tanto la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional han aplicado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR promulgado el 27 de marzo de 1997 en su inciso d) del artículo 77 para disponer que el contrato temporal se convierta en contrato determinado.

No basta con la identificación, precisión y claridad, en el contrato temporal de exportación no tradicional, el contrato de exportación, orden de compra o documento que origina esta orden de compra, y el programa de exportación para satisfacer el referido contrato de exportación, sin que estos deben ser presentados por la empresa en los procedimientos administrativos y proceso judicial para la evaluación de la validez del referido contrato de exportación, caso contrario la causa objetiva precisada en el contrato se considerara inexistente.

Otro de los requisitos que también es exigido como requisito para la validez del contrato de exportación no tradicional es la especificación de la labor que va a realizar el trabajador como Obrero Textil, así como las labores complementarias que debe de cumplir cuando las necesidades del servicio así lo requieran, para poder cumplir con los pedidos de exportación, que están consignados en el plan de producción a ejecutar.

CASACIÓN SALA CONSTITUCIONAL LIMA EXPEDIENTE N° 11259 – 2017 (MAGISTRADO AREVALO VELA / 08/05/2018)

Sétimo: Al respecto, resulta pertinente acotar que el Tribunal Constitucional, en el sexto fundamento de la sentencia expedida en el Expediente N° 01561-2011-PA/TC, señala que:

“(…) un contrato de trabajo sujeto a modalidad suscrito bajo el régimen laboral especial del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgada el 22 de noviembre de 1978, se considera desnaturalizado cuando en él no se consigna en forma expresa la causa objetiva determinante de la contratación. En efecto, en ese régimen laboral especial las causas objetivas determinantes de la contratación se encuentran previstas en el artículo 32° del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgada el 22 de noviembre de 1978, cuyo texto dispone que la “contratación dependerá de: (1) Contrato de exportación, orden de compra o documento que la origina. (2) Programa de Producción de Exportación para satisfacer el contrato, orden de compra o documento que origine la exportación.” (…)” (Tribunal Constitucional 2018).

Con relación a este tema, Rado Pineda (2015) considera que:

Son válidos los contratos de exportación no tradicional para actividades o labores administrativas no destinadas directamente a la elaboración de los productos no tradicionales exportados por la empresa en razón de que el aumento de ventas a consecuencias de la suscripción de contratos de obra con empresas o clientes internacionales, no solo implica la necesidad de mayor mano de obra destinada a la producción del producto en sí mismo, sino también a la distribución y comercialización, actividades para las que se requiere trabajadores que realicen labores administrativas. (p. 402)

En lo referente al requisito de validez en lo que concierne a la aprobación del contrato por la Autoridad Administrativa de Trabajo, y si bien hasta la fecha no existe pronunciamiento judicial sobre la consecuencia jurídica por su incumplimiento, se debe considerar que el efecto jurídico regulado Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR promulgado el 27 de marzo de 1997 en su inciso d) del artículo N° 77 es de plena aplicación, en concordancia de la realidad y la presunción de la existencia de una relación laboral indeterminada regulada en el primer párrafo del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR promulgado el 27 de marzo de 1997 en su artículo 4.

La aprobación realizada por la Autoridad Administrativa de Trabajo no puede impedir la revisión y análisis posterior realizado por las actuaciones de fiscalización e inspección de trabajo a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como lo dispone el segundo párrafo del Artículo 73 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR promulgado el 27 de marzo de 1997 y la propia Ley de Inspección Laboral.

Además, el Poder Judicial en ejercicio de sus facultades jurisdiccionales de control de la legalidad y constitucionalidad de los actos particulares del Estado, y con el objeto de resguardar el derecho a la tutela judicial efectiva y al trabajo del

trabajador, puede revisar la validez del contrato solicitado por el trabajador, aun cuando los mismos hayan sido aprobados administrativamente.

De lo antes mencionado debemos concluir que el contrato de trabajo sujeto al régimen laboral de exportación no tradicional, contemplado en el artículo 80° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se regula por sus propias normas, y además para su suscripción deben observarse las condiciones previstas en el artículo 32° del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgado el 22 de noviembre de 1978, en concordancia con el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Lima.

Se debe tener en cuenta que en la actualidad en el Poder Judicial está considerando en sus resoluciones como personal estable a todos los contratos temporales de exportación que suscribió una empresa con un trabajador cuando al menos uno no tenga una justificación adicionalmente a ello debemos tener presente que con la vigencia del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se genera una controversia de acuerdo al período máximo de duración del contrato de trabajo, teniendo como mínimo 05 años, con ello se estaría protegiendo el Derecho a la Estabilidad laboral que generan los trabajadores al cumplir un determinado tiempo laborando bajo una contratación modal a una de plazo indeterminado.

Lo que no sucede con lo establecido en el Decreto Ley N° 22342 promulgado el 22 de noviembre de 1978, a razón que en la circunstancia en la que se dio este Decreto es muy diferente a la realidad actual en la que si se evidencia que se está vulnerando el Derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores al no poder acceder a ella si están contratados bajo este régimen.

Considero que es importante resaltar que al declararse que el contrato de trabajo es a plazo indeterminado, el trabajador obtiene una condición más beneficiosa y por ello se ven protegidos y no afectados los derechos más beneficiosos que adquirió el trabajador durante la vigencia de sus contratos por ser Derechos ya adquiridos. El Estado debe proteger al trabajador frente a un caso de vulneración

de derechos, tal es así que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

En la siguiente jurisprudencia podremos inferir cual ha sido la posición del Tribunal Constitucional con respecto a los contratos de Exportación no tradicional:

1. Datos del Expediente:

Sentencia del Tribunal Constitucional

Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima

Expediente N° 06552 2013-PA/TC

Magistrado Urviola Hani / 25 de marzo del 2015

2. Materia del Recurso:

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don José Melchor Sánchez Huamán contra la sentencia de fojas 402, su fecha 11 de junio de 2013, expedida por la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, que declaró infundada la demanda de autos.

3. Antecedentes:

Con fecha 14 de abril del 2010, el recurrente interpone la demanda de amparo contra la Empresa Topy Top S.A, solicitando que se deje sin efecto el despido arbitrario de que fue víctima y se ordene su reposición en el puesto que tenía antes del cese, también solicita que se declare inaplicable el Artículo 32 del Decreto Ley 22342 promulgado el 22 de noviembre de 1978, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo 003-97-TR artículo 80 con respecto al nivel remunerativo que corresponda más el pago de costas y los costos procesales, solicita también que la demandada se abstenga de despedir a los trabajadores sindicalizados bajo forma de terminación de contrato de régimen de exportación no tradicional. Manifiesta que realizó labores desde el 8 de enero de 2008 hasta el 15 de febrero de 2010, fecha en que se dio por finalizada su relación laboral por haber "terminado el contrato". Refiere que los contratos modales que suscribió se han desnaturalizado, pues varios meses

laboró sin contrato, y más aún, fueron inscritos fuera del plazo legal. Alega la vulneración de sus derechos al trabajo y a la sindicalización.

Frente a ello la demandada señaló que no existió despido alguno, sino que lo ocurrido fue una no renovación del contrato por causas estrictamente legales, que el propio Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo contempla un plazo extemporáneo para inscribir los contratos modales, y resulta falso que el demandante haya laborado sin contrato. Asimismo, sostiene que el actor no acredita haber sido despedido por ser miembro del sindicato.

El Quinto Juzgado Constitucional de Lima, con fecha 13 de diciembre de 2010, declaró improcedente la nulidad deducida, y, con fecha 12 de octubre de 2012, declaró infundada la demanda por considerar que al verificarse que la emplazada, en razón de haber recibido órdenes de compra de empresas clientes como Abercrombie & Fitch Trading Co., de los Estados Unidos de Norteamérica, para la confección de prendas de vestir, se vio en la necesidad de iniciar un plan de producción para atender las demandas de dichas empresas, lo que la obliga a contratar mano de obra calificada, por ende, consideró que el contrato suscrito por el accionante no se desnaturalizó.

4. Posición y Fallos del Tribunal Constitucional

El Tribunal, manifiesta que el derecho al trabajo se encuentra reconocido por el artículo 22 de la Constitución Política del Perú promulgada el 29 de diciembre de 1993, al respecto este Tribunal estima que el contenido esencial del referido derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es que resulta

relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

En los contratos celebrados entre las partes se debe mencionar que se advierte que no se cumplió con consignar las causas objetivas determinantes de la contratación del régimen laboral especial del Decreto Ley N° 22342 Ley de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978, previstas en su artículo 32°, requisitos esenciales para la validez de este tipo de régimen laboral especial, lo que configura, en este caso, la desnaturalización de la contratación laboral sujeta al régimen de exportación no tradicional, entendiéndose que el actor al inicio de sus labores suscribió contratos en los que no se consignó las órdenes de compra de los supuestos clientes; por lo que, a pesar de que en los contratos de trabajo para exportación no tradicional de los periodos del 16 de agosto de 2009 al 15 de noviembre de 2009 y del 16 de noviembre de 2009 al 15 de febrero de 2010 (f. 178 a 183) se haya consignado las órdenes de compra, ello no implica que el empleador haya cumplido con los requisitos legales exigidos, pues desde el inicio de labores del recurrente, esto es, desde el 8 de enero de 2008, su contrato se encontraba desnaturalizado, por lo que los contratos suscritos con posterioridad carecen de eficacia.

De lo antes expuesto, se concluye que al existir entre las partes un contrato de trabajo a plazo indeterminado, el demandante solo podía ser despedido por causa justa prevista en la ley; por lo que la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el supuesto vencimiento del plazo del contrato de trabajo, tiene el carácter de un despido arbitrario frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales, teniendo como consecuencia que se declare por parte del Tribunal Constitucional Nulo el despido arbitrario, al haberse acreditado la vulneración del derecho al trabajo y la reposición del demandante.

5. Análisis:

De lo antes mencionado debemos precisar que el Tribunal Constitucional, dentro del análisis que realiza cita la normatividad vigente en lo que refiere al uso que pueden hacer las empresas de los contratos de exportación no

tradicional, para que este tipo de contracciones sean válidas deberán cumplir los requisitos que esta contiene el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978 no tradicionales que en su Artículo 32 refiere:

Las empresas a que se refiere el artículo 7 del presente Decreto Ley, podrán contratar personal eventual, en el número que requieran, dentro del régimen establecido por Decreto Ley 18138 dictan normas para el consumo individual de trabajo a plazo fijo promulgado el 06 de febrero de 1970 para atender operaciones de producción para exportación.

Por otro lado, también se hace mención del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Decreto Supremo 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral promulgado el 21 de marzo de 1997 en su artículo 80, que dispone lo siguiente:

Los contratos de trabajo del régimen de exportación de productos no tradicionales a que se refiere el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978 se regulan por sus propias normas. Sin embargo, le son aplicables las normas establecidas en esa Ley sobre aprobación de los contratos. Basta que la industria se encuentre comprendida en el Decreto Ley 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978 para que proceda la contratación del personal bajo el citado régimen. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 1997)

De la lectura de los mencionados artículos tanto de la Constitución, los Decretos Legislativos de nuestro ordenamiento jurídico debemos inferir que los Contratos de Exportación no tradicional se rigen de acuerdo a sus propios lineamientos que deben ser cumplidos para su validez por parte de las Empresas que contraten bajo esta modalidad, se debe precisar también que el Tribunal declara fundada la demanda teniendo en cuenta que la labor del trabajador se convierte en continua y esta se desnaturaliza en el contrato cuando no se menciona la causa objetiva de la contratación.

Dicho esto, se considera que cuando la labor que realiza el contratado se convierte en permanente el contrato se convierte en uno a plazo indeterminado, razón por la cual solo el trabajador puede ser despedido por una causa justificada prevista en la Ley y no por una causal de vencimiento de contrato que lo convertiría en un despido Nulo.

Por lo tanto, debemos precisar que lo resuelto por el Tribunal es conforme con lo ya establecido por la Ley, teniendo como base principal la protección del trabajador frente a la vulneración de sus derechos laborales, que están amparados en la Constitución Política del Perú. De acuerdo a la posición del Tribunal Constitucional, respecto a la desnaturalización de los contratos debemos precisar que en primer lugar basta con la sola acreditación de la Empresa emplazada que este bajo el régimen de exportación no tradicional para que se dé lugar a la celebración de las prórrogas de los contratos, no obstante para que se pueda dar la validez de los contratos y prórrogas celebradas realza el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978, anteponiendo que basta con que no se cumpla uno de los requisitos para que el contrato sea desnaturalizado, a su vez también hace referencia a la razón o causa objetiva de la contratación que debe estar en forma clara y precisa en el contrato de trabajo, de lo contrario estaríamos también frente a una causal de desnaturalización del contrato.

Es importante mencionar que si bien es cierto con la postura del Tribunal Constitucional frente a los procesos de desnaturalización de contratos que están bajo este régimen, busca evitar la vulneración de los derechos laborales tanto individuales como colectivos llamase estabilidad laboral y derecho a la sindicalización, debería también tener en consideración cual es porcentaje de personal operativo que tiene la empresa tanto para realizar labores de carácter permanente como el porcentaje y tiempo que se necesita para una labor eventual por cumplimiento de pedidos ya sean nacionales o extranjeros de acuerdo a su producción.

Considero también que se debe tener presente que las empresas exportadoras dentro de su ámbito de producción maneja un circuito productivo, que debe ser tomado en cuenta por los magistrados en el sentido de que muchas veces los operarios son rotados dentro de su área de producción para realizar funciones que están dentro del circuito productivo, que ayuda que se elabore el producto o se termine con el pedido a exportar, es decir, no debe ser considerado puntualmente como causa de desnaturalización el no detallar específicamente la labor o puesto a ocupar por parte del trabajador que forma parte directa del proceso productivo.

Si bien cierto con la dación de este Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978, que en su momento busco la promoción laboral y de exportación, es importante tener en cuenta que la realidad en el momento en el que se dio a la realidad exportadora actual es muy distinta a que se viene dando en los últimos años lo que origina que su mala aplicación genere la vulneración del derecho a la estabilidad laboral.

En el siguiente expediente, podremos apreciar el pronunciamiento del Tribunal Constitucional, sobre la errónea interpretación del Artículo 32 del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978 y sus implicancias sobre la permanencia y eventualidad de la labor y contratación del personal bajo este régimen.

1. Datos del Expediente:

Sentencia del Tribunal Constitucional

Sala Constitucional y social permanente de la Corte Suprema de Justicia Lima

Expediente. N° 2443-2009 Lima

Magistrado Mendoza Ramírez / 13 de marzo del 2009

2. Materia del Recurso:

Recurso de Casación interpuesto por la demandada Compañía Universal Textil Sociedad Anónima, obrante a fojas mil doscientos cinco contra la sentencia de vista de fecha treinta y uno de julio del dos mil ocho, obrante a fojas mil ciento noventa y cinco que confirmo la sentencia apelada del seis de abril del dos mil seis de fojas mil treinta y ocho que declaró fundada la demanda de nulidad de despido y otros, sentencia apelada de fojas mil.

3. Antecedentes:

La recurrente denuncia las siguientes causales:

- a) Interpretación errónea del artículo 32 del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978, al considerar que el tiempo de servicios del actor de más de trece años distorsiona la característica de eventualidad del personal sujeto al régimen de exportaciones de productos no tradicionales, cuando el citado artículo establece que podrán realizarse entre las partes cuantas veces sea necesario;
- b) La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores pronunciadas en casos objetivamente similares a la interpretación errónea de una norma de derecho material.

4. Considerandos:

1. En cuanto a la interpretación errónea del artículo 32 del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978, la recurrente señala que al considerarse el tiempo de servicios del actor superior a trece años, distorsiona la característica de eventualidad del personal sujeto al Régimen de Exportación no Tradicionales, cuando la correcta interpretación del citado dispositivo legal establece que los contratos adscritos a este régimen podrán realizarse entre las partes cuantas veces sea necesario, por lo tanto la denuncia planteada cumple con el requisito que señala la Ley por lo que indica que la interpretación es errónea por parte del Colegiado Superior, y cuál es la interpretación correcta que debió realizarse por tanto en ese extremo el recurso es procedente.
2. Como aparece en el petitorio de la demanda el actor persigue que se declare la nulidad de su despido, al sostener que la decisión de la emplaza ha sido adoptada es represalia por haber participado y ser miembro fundador del Sindicato de Trabajadores y por haber interpuesto una demanda para el pago de derechos que le corresponden por Laudo Arbitral, pues refiere que su contrato de trabajo a plazo fijo celebrado dentro del marco del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones

promulgado el 22 de noviembre de 1978 se ha desnaturalizado al haberse considerado como trabajador permanente y no eventual durante más de trece años consecutivos, la emplazada contradice la pretensión afirmando que los contratos de trabajo a plazo fijo celebrados con el actor tienen plena validez y eficacia, porque es por el vencimiento del plazo del último de los contratos con lo que se demuestra que no existe la nulidad de despido que se invoca que además no se encuentra acreditada en autos.

3. De tal forma la materia controvertida gira alrededor de dos aspectos esenciales la naturaleza de la relación de trabajo habida entre las partes y si ésta concluyó por el vencimiento de su plazo o por el despido lesivo de los derechos fundamentales a la libertad sindical y a la tutela jurisdiccional efectiva del demandante.
4. En el presente caso los contratos que han sido celebrados bajo el amparo del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978 han incumplido con los requisitos contenidos en dicha norma, al no especificar la orden de compra o documento que origine la contratación, estando ausente también el programa de producción de exportación que sustente la contratación eventual, también surge contradicción entre las fechas de inicio y terminación del contrato, por lo que se concluye que el trabajador entro bajo un contrato de duración indeterminada.
5. La recurrida ha considerado la desnaturalización del contrato laboral por no cumplir con los requisitos que establece la norma denunciada para que sea válida la relación contractual.

Declarando Infundado los recursos de casación interpuesto por la demandada”.

5. Análisis

Tal como apreciamos en la siguiente Casación interpuesta por Compañía Universal Textil Sociedad Anónima, los Magistrados en lo que refiere a la validez de los contratos celebrados bajo el amparo del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978, mencionan claramente los requisitos que la norma exige para que los

trabajadores puedan ser contratados cuantas veces sea necesario por la empresa exportadora, teniendo en consideración que de no cumplirse con alguno de estos requisitos el trabajador pasara a tener condición de temporal y su contrato se convertirá a plazo indeterminado siendo este el resultado final de la desnaturalización de dicho contrato.

El Tribunal Constitucional, de acuerdo a su postura frente a la desnaturalización de contratos, se mantiene en la protección de los derechos laborales de los trabajadores, partiendo de la premisa del cumplimiento de los requisitos señalados por el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978, para la validez de los contratos celebrados bajo el amparo de este régimen especial, teniendo también en consideración la causa objetiva de la contratación del personal.

Nuestra posición frente a ello está de acuerdo con la postura que mantiene el Tribunal y debemos precisar que si bien es cierto debe primar la protección hacia los derechos de los trabajadores sean individuales o colectivos dadas las circunstancias en la que se dé la no renovación de contrato o despido injustificado, es que se debe tener en cuenta también la realidad de producción y económica por las que atraviesan en la actualidad las empresas, lo que no significa desconocer los derechos generados por los trabajadores por la labor permanente que realizan y por los años de trabajo generados en la empresa donde desempeñan sus labores, teniendo presente que tanto la empresa que contrata no debe excederse de las prórrogas celebradas con los trabajadores, ni estos demandar al primer año de servicio la desnaturalización como se viene dando actualmente, debido que debe quedar claro que la contratación en estos caso debe ser considerada eventual para cumplir ciertos requerimientos de exportación.

1. Datos del Expediente:

Sentencia del Tribunal Constitucional

Sala Primera del Tribunal Constitucional Arequipa

Expediente N° 01778-2011-PA/TC

Magistrado Álvarez Miranda/ 13 de setiembre del 2011

2. Materia del Recurso:

Recurso de agravio constitucional interpuesto por Don Daniel Neira Pérez contra la sentencia expedida por la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, a fojas 694, su fecha 19 de enero de 2011, que declaró improcedente la demanda de amparo en autos.

3. Antecedentes:

El recurrente interpone demanda de amparo contra Inca Tops S.A.A, solicitando que se ordene su reposición en su puesto de trabajo, por haber sido objeto de un despido incausado. Refiere que laboró para la emplazada desde el 25 de octubre de 1988 hasta el 30 de setiembre de 2009, fecha en la cual fue despedido de manera arbitraria. Manifiesta que la relación laboral que sostuvo se desnaturalizó, pues pese a haber suscrito diversos contratos modales bajo el régimen de productos de exportación no tradicionales, previsto en el Decreto Ley N° 22342, en los hechos realizó una labor de carácter permanente y no eventual por lo cual solo podía ser despedido por una causa justa.

4. Fundamentos:

- El recurrente alega que los contratos de trabajo sujetos a modalidad que suscribió con la Sociedad emplazada, por haber sido desnaturalizados, deben ser considerados como contratos de duración indeterminada, por lo que, habiéndose dado por extinguida su relación laboral sin expresión de una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral se configura como un despido lesivo de su derecho al trabajo, en consecuencia, por lo que solicita que se ordene su reposición en el puesto de trabajo que venía desempeñando.
- Sobre la base de lo alegado reseñado y en atención a los supuestos de procedencia del amparo laboral establecidos en los fundamentos 7 a 20 del

precedente vinculante recaído en la STC N° 00206-2005-PA/TC, este Tribunal considera que en el presente caso corresponde evaluar si el demandante ha sido objeto de un despido arbitrario.

5. Considerandos:

1. Un contrato de trabajo por obra determinada, suscrito bajo el régimen laboral especial del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978, se considera desnaturalizado cuando a él no se consigna en forma expresa la causa objetiva determinante de la contratación. En efecto este régimen laboral especial las causas objetivas determinantes de la contratación se encuentra previstas en el Artículo 32 del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978.
2. Teniendo presente las causas objetivas determinantes de la contratación del régimen laboral especial del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978, se advierte que la prórroga de contrato obrante en fojas 78 de fecha 1 de febrero de 2007, no cumple con los requisitos formales para su validez previstos en el artículo 32 de la citada norma legal, pues en él no se consigna la causa objetiva por la cual se requiere extender el plazo de la contratación.
3. El colegiado considera que, habida cuenta de que se ha producido la desnaturalización de la prórroga del referido contrato de trabajo sujeto a modalidad para obra determinada, en los términos expresados en el artículo 77 literal d) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97 promulgado el 21 de marzo de 1997, el recurrente tenía un contrato a plazo indeterminado, por lo que solo podía ser despedido por la comisión de falta grave, una vez seguido el procedimiento establecido en el artículo 31 del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97 TR promulgado el 21 de marzo de 1997 situación que no se ha presentado en este caso, configurándose, por tanto, un despido incausado vulnerándose el derecho de trabajo del actor.

Sin perjuicio de lo antes señalado, es pertinente precisar que, debido a que las prórrogas referidas fueron desnaturalizadas, el Tribunal considera que desde el 1 de febrero del 2007 las partes han mantenido una relación laboral a plazo indeterminado, por lo que los contratos de trabajos modales celebrados con posterioridad carecen de validez por pretender encubrir una relación laboral a plazo indeterminado como sí se tratase de una relación laboral a plazo determinado.

De acuerdo al análisis que realiza el Tribunal Constitucional, sobre la desnaturalización de contratos de exportación no tradicional que utilizan las empresas que están sujetas a este régimen especial, para la contratación de su personal, se puede apreciar que en la mayoría de los casos demandados por desnaturalización la empresas no están cumpliendo con lo establecido en el Artículo 32 del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978, sobre todo en lo que refiere a los documentos adjuntos que deben acompañar estos contratos como son el contrato de exportación, la orden de compra, el Programa de Producción de exportación para satisfacer el contrato, así como las prórrogas que se celebran con los trabajadores que de por si se desnaturalizan al tener presente que las labores que realizan deja de ser eventuales con el transcurrir del tiempo convirtiéndose en una laboral permanente, que al no ser reconocida por el empleador origina los despidos injustificados basados en las prórrogas que se celebran entre ellos, vulnerando de esa manera el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores.

En la siguiente sentencia del Tribunal Constitucional, también podemos apreciar el análisis y postura que adopta el Tribunal Constitucional en cuanto al despido arbitrario y la desnaturalización de los contratos de exportación no tradicional celebrados bajo el amparo del Decreto Ley 22342.

1. Datos del Expediente:

Sentencia del Tribunal Constitucional

Sala Segunda del Tribunal Constitucional

Expediente N° 04329-2011-PA/TC

Magistrado Urviola Hani/ 17 de julio del 2012

2. Materia del Recurso:

Recurso de agravio Constitucional interpuesto por Doña Marcela Victoria Chamorro Santos, contra la sentencia expedida por la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima.

3. Antecedentes:

Con fecha 20 de enero del 2010 la recurrente interpone demanda de amparo contra Topy Top S.A solicitando, (i) la reposición al puesto de trabajo que venía ocupando, (ii) la inaplicación del artículo 32 del Decreto Ley N° 22342 y el artículo 80 ° del TUO Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, (iii) que se ordene la continuación de la relación laboral mediante contrato de trabajo a plazo indeterminado y (iv) que se ordene que la Sociedad emplazada se abstenga de despedir a los trabajadores sindicalizados argumentando el término del contrato de trabajo de exportación no tradicional. Refiere que desde el 9 de febrero de 2005 hasta el 14 de noviembre de 2009 laboró para la Sociedad emplazada, de manera ininterrumpida, mediante contratos de trabajo a plazo fijo, los mismos que se desnaturalizaron pues si bien en algunos periodos suscribió diversos contratos de trabajo bajo el régimen de exportación de productos no tradicionales previstos en el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978, en otros periodos trabajó sin suscribir un contrato escrito, por la que extinguiendo un contrato de trabajo a plazo indeterminado solo podía ser despedida por una causa justa. Manifiesta que su despido obedece a su condición de afiliada al Sindicato, vulnerándose sus derechos al trabajo y a la libertad sindical.

4. Fundamentos:

- La recurrente solicita: (i) la reposición a su puesto de trabajo, (ii) la inaplicación del artículo 32° del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978 y del artículo 80° Texto Único Ordenado Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y competitividad Laboral del Decreto Supremo N° 003-97-TR y (iii) que se ordene la continuación de su relación laboral mediante contrato de trabajo a plazo indeterminado y (iv) que se ordene que la sociedad emplazada que se abstenga de despedir a los trabajadores sindicalizados argumentando el término del contrato de trabajo de exportación no tradicional.
- Sobre la base de lo alegado reseñado y en atención a los supuestos de procedencia del amparo laboral establecidos en los fundamentos 7 a 20 del precedente vinculante recaído en la STC N° 00206-2005-PA/TC, este Tribunal considera que en el presente caso corresponde evaluar si el demandante ha sido objeto de un despido arbitrario.

5. Considerandos:

1. “La recurrente manifiesta que fue despedida arbitrariamente argumentándose un supuesto vencimiento del plazo establecido en su contrato de trabajo a plazo fijo suscrito bajo el régimen de exportación no tradicional, previsto en el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978. Refiere que sus contratos se desnaturalizaron y que en los hechos ha existido una relación laboral a plazo indeterminado y que por tan solo podía ser despedida por una causa relacionada con su conducta o capacidad laboral.

De lo expuesto en el párrafo precedente se advierte que en el presente proceso no se está solicitando que se efectué un control difuso del artículo 32 del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978, ni del artículo 80° Texto

Único Ordenado del Decreto Legislativo. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto supremo N° 003-97-TR promulgado el 21 de marzo de 1997 es por ello por lo que en atención a lo alegado por la recurrente este Tribunal solo procederá a verificar si la demandante corresponde o no aplicarle el régimen laboral dispuesto en dicha normatividad legal y determinar, de este modo, si se desnaturalizan los contratos de trabajo que se suscribieron y por tanto si fue o no objeto de un despido arbitrario.

Por lo tanto, la sola suscripción de un contrato de trabajo sujeto a modalidad bajo el régimen laboral especial del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978 ni puede ser considera como un supuesto de desnaturalización salvo que se demuestre que la empleadora no es una empresa industrial de exportación no tradicional, supuesto que no sucede en este caso.

2. Estando a lo antes expuesto se concluye que habiendo existido entre las partes un contrato de trabajo a plazo indeterminado, la demandante solo podía ser despedida por causa justa prevista en la ley por lo que la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el supuesto vencimiento del plazo del contrato de trabajo, tiene el caracteres de un despido arbitrario frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria e todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales”.

De acuerdo al análisis que realiza el Tribunal Constitucional, sobre la desnaturalización de contratos de exportación no tradicional del personal sindicalizado de la Sociedad Emplazada, tenemos que de acuerdo a sus fundamentos nuevamente se hace constar que la Emplazada no cumple con los requisitos establecidos en el artículo 32° Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978, que si bien es cierto no solo basta acreditar que la Emplazada es una empresa exportadora, sino que se deben cumplir los requisitos para la validez de la contratación los establecidos en el artículo antes mencionado.

Es necesario entonces precisar que si dichos requisitos no se cumplen tanto de carácter de forma y de fondo se concluye con que el contrato se ha

desnaturalizado, pero frente a ello precisando que la labor que desempeña el trabajador en determinado momento deja de ser una laboral temporal para convertirse en permanente, los empleadores deberían determinar en sí cuantos trabajadores necesitan para su producción habitual nacional y cuantos solo los que necesita para una exportación internacional, que es esta última la razón principal por la que en determinado momento se dio el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978, que buscaba la promoción de la exportación.

Dadas las circunstancias actuales laborales dentro del marco legal al que están sujetos las empresas exportadoras, considero que se debe tener presente que este marco legal en definitivo debe ser modificado para que vaya acorde con la realidad exportadora actual, teniendo presente que de acuerdo al desarrollo socioeconómico de nuestro país el fomento del empleo y su regularización debe ir acorde con la realidad, teniendo presente que no siempre las empresas están en temporada alta de exportación que justifique la contratación de personal adicional para el cumplimiento de los contratos de exportación ya sean nacionales o internacionales lo que no significa que las empresas hagan un uso desmedido de las contrataciones basados en la interpretación de este Decreto Ley, llegando así a vulnerar el derecho de trabajo estabilidad laboral de sus trabajadores.

Nuestra posición frente a lo resuelto por el Tribunal y lo mencionado tanto por el empleador como por la trabajadora, es el respeto y defensa frente a los Derechos Individuales y Colectivos que tiene el trabajador, amparados en la Legislación Laboral vigente y en los Principios del Derecho Laboral, teniendo presente que en este caso la no renovación del contrato estaría más enfocada en la afiliación al sindicato de trabajadores de la empresa por parte de la recurrente, este es uno de muchos casos donde el trabajador alega este tipo de discriminación y vulneración a su derecho de libre sindicalización.

Las organizaciones sindicales de acuerdo a nuestra posición deben ser vistas como un equilibrio entre los trabajadores y los empleadores sin que esto signifique que ambas partes hagan un uso desmedido de sus facultades y atribuciones, para ello es importante que haya un consenso entre ambos por

el bien y desarrollo de ambos y con la finalidad de mantener un adecuado clima laboral.

Los trabajadores que formen parte de organizaciones sindicales deben gozar una adecuada protección frente a cualquier injerencia que se pueda presentar por parte de los empleadores, como al parecer en algunas empresas se viene dando, sobre todo las que traen como consecuencia la no renovación de contrato a causa de afiliaciones como se manifiesta en esta sentencia, aun por el contrario esto no fuese así el mensaje que deja el empleador con estas actitudes generan zozobra en los trabajadores, generando un mal clima laboral y desestabilizan las relaciones laborales.

Es importante señalar de acuerdo a nuestra posición que el carácter de derecho fundamental que tiene la libertad sindical, no solo está establecido en la Constitución vigente en nuestro país, sino también en los tratados internacionales por ser trascendente en el crecimiento y materialización del derecho a la negociación colectiva y huelga, en virtud de la protección de las relaciones colectivas laborales, por lo tanto el Estado debe comprometerse a proteger y velar por el cumplimiento de este Derecho de los trabajadores dentro de los parámetros que la Ley.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 TIPO

Es el que ha permitido detallar, especificar y determinar las características, e importancia que tiene el análisis de los artículos 32 y 33 del Decreto Ley N° 22342 contratos de exportación no tradicional y las implicancias de estos en la estabilidad laboral de los trabajadores sujetos a este régimen laboral en la actualidad, de modo que permitan dar recomendaciones y obtener conclusiones válidas para ser utilizadas en el trabajo de investigación.

Por lo tanto, la investigación realizada es DESCRIPTIVA, por cuanto se describe los indicadores considerados en el análisis de los artículos ya mencionados que permiten desarrollar un análisis frente al escenario actual de su aplicación y de esta manera poder determinar si guarda relación y congruencia con la realidad actual laboral que se da en nuestro país.

4.2 DISEÑO

Luego de haber analizado detenidamente los siguientes ítems:

- Enfoque
- Problema de investigación
- Contexto de la investigación
- Alcance del estudio
- Hipótesis

Se demuestra que nuestra investigación se realiza utilizando un Diseño Experimental no transaccional de tipo descriptiva.

- Primero: es un diseño no experimental, porque en nuestra investigación observamos el fenómeno de la aplicación y utilización de los Artículos 32 y 33 del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgado el 22 de noviembre de 1978, tal como se da en el contexto, para luego analizarlo, además no se manipulan las variables, estas ya han ocurrido al igual que sus efectos es decir no hay control sobre dichas variables.
- Segundo: Es un diseño no experimental transaccional, porque recolectamos los datos que necesitamos para nuestro estudio, en un solo momento y de un tiempo único.
- Tercero: es de tipo descriptiva, porque buscamos indagar, ubicar, categorizar y proporcionar una visión de las ventajas y desventajas del uso y aplicación de los Artículos 32 y 33 del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgado el 22 de noviembre de 1978 en la actualidad.
- Cuarto: es explicativa porque permite que se puedan replicar los estudios para darles mayor profundidad y obtener nuevos puntos de vistas sobre el fenómeno.

4.3 HIPÓTESIS

Dado que:

- Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgado el 22 de noviembre de 1978, establece que las empresas de exportación no tradicional podrán contratar personal eventual, en el número que requieran dentro del régimen laboral de modalidad especial, para atender operaciones de producción para exportación.

- En actualidad los procesos judiciales en el Perú son cuestionables la validez de los contratos de exportación no tradicional generando controversia al no garantizar la estabilidad laboral.
- Desde la publicación del Decreto Supremo N° 003-97-TR TUO Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, surge la controversia frente a las contrataciones a modalidad con duración de cinco años de renovación consecutivas de los mismos, contrario al régimen de exportación no tradicional cuyas contrataciones son de carácter eventual y por meses, no garantizando esta última la estabilidad laboral de los trabajadores.

ES PROBABLE QUE:

- La contratación mediante el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgado el 22 de noviembre de 1978 no sea debidamente utilizada, debido a que las contrataciones eventuales que realizan las empresas exportadoras deben ser consideradas a plazo indeterminado por ser actividades permanentes y no eventuales.

4.4 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Determinar las implicancias laborales del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgado el 22 de noviembre de 1978 en lo referente a la estabilidad laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar los requisitos que deben cumplir los contratos de exportación no tradicional para su validez en la actualidad.

- Identificar los derechos laborales colectivos vulnerados por el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgado el 22 de noviembre de 1978
- Determinar qué plazo de duración debería considerarse para los contratos del régimen laboral de la actividad exportadora.
- Precisar las consecuencias jurídicas del incumplimiento de los requisitos establecidos en el Decreto Ley N° 22342 para la validez de los contratos de exportación no tradicional.
- Precisar los criterios establecidos por el Tribunal Constitucional para la desnaturalización de contratos.

4.5 LA POBLACIÓN Y SUS CARÁCTERÍSTICAS

Nuestra población comprende de 1500 trabajadores entre las que podemos destacar personal administrativo, asesores legales, y trabajadores operativos que pertenecen a las empresas del Grupo Michell y Cía. S.A, Inca Tops, Art Atlas, Inca Alpaca y MFH KNITS.

La población está compuesta tanto por varones como damas, distribuidos de la siguiente manera:

- 650 damas
- 850 varones

Las edades de los individuos que conforman nuestra población oscilan entre: 25 a 60 años.

El nivel de instrucción de la población con la que vamos a trabajar para nuestra investigación es superior técnico administrativo.

4.5.1. UNIVERSO Y MUESTRA

Universo:

El universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinada especificación.

La población de nuestra investigación es un total de 1500 trabajadores que laboran en las empresas del sector textil como son Grupo Michell y Cía. S.A, Inca Tops, Art Atlas, Inca Alpaca y MFH KNITS.

Muestra:

La muestra es un subgrupo de la población del cual se recolectan datos y deben ser representativos de dicha población.

La muestra de nuestra investigación es de tipo Probabilística, se define como un subgrupo de la población en el que todos los elementos de esta tienen la misma posibilidad de ser elegidos.

Motivos de su preferencia:

Nuestra muestra es de 1500 trabajadores que laboran en las empresas del sector textil como son Grupo Michell y Cía. S.A, Inca Tops, Art Atlas, Inca Alpaca y MFH KNITS, para la realización de nuestra investigación hemos tomado una muestra de 315 personas, el tipo de muestra es probabilística, ya que todos los elementos de esta tienen la misma posibilidad de ser elegidos.

Elegimos este tipo de muestra probabilística, porque es esencial en los diseños de investigación transaccionales cuantitativos, porque la técnica que utilizaremos será la encuesta y el instrumento será el cuestionario, al elegir este tipo de muestra todos los elementos tendrán la misma posibilidad de ser elegidos.

Esta muestra la obtuvimos aplicando la fórmula de Alkin y Colton. Que se hace referencia en la obra de **Mario Tamayo Tamayo**, “Metodología formal de Investigación Científica”.

Procedimiento seguido de su obtención

Considerando que la totalidad de la población es de 1500 trabajadores empleados administrativos y técnicos operarios de las empresas del sector textil como son Grupo Michell y Cía. S.A, Inca Tops, Art Atlas, Inca Alpaca y MFH KNITS, se ha determinado tomar la fórmula de Alkin y Colton, que se hace referencia en la obra de **Mario Tamayo Tamayo**, “Metodología formal de Investigación Científica”.

Que según esta fórmula resultan 315 personas por ser un número adecuado para realizar la investigación eximiendo la aplicación de fórmula de muestreo:

$$n = \frac{N \times 400}{399 + N}$$

Donde:

n = Valor de la muestra

N= Es el valor del universo o población

Esta fórmula tiene un margen de error de 2% y un margen de confiabilidad del 98%.

La cifra que se obtiene viene dada según el error de muestreo y el nivel de confianza:

Si el error de muestreo considerado fue de 2% el nivel de confiabilidad será del 98% en consecuencia la muestra se ubica en 315 personas.

Sin embargo, la elección de la muestra no concluye allí, debido a que considerando las características presentes en la población se debe adoptar, un concepto adicional, conocido como muestra probabilística al azar simple.

Reemplazando:

$$N = \frac{1500 \times 400}{399 + 1500}$$

$$399 + 1500$$

$$N = 315$$

4.6. TÉCNICA EMPLEADA EN EL RECOJO DE DATOS

La recopilación de información es un proceso que implica una serie de pasos para ello se recurre a fuentes primarias que son todas aquellas de las cuales se obtienen información directa, así mismo se puede recurrir a fuentes secundarias que son todas aquellas que ofrecen información sobre temas por investigar por referencias.

4.6.1. TÉCNICA

La técnica que se empleara es el cuestionario, porque es la técnica de información más usada que consiste en obtener información de los sujetos de estudio proporcionados por ellos mismos y se fundamenta en el cuestionario.

4.6.2. INSTRUMENTO EMPLEADO

El instrumento a utilizar es la cédula de preguntas se preparan con el propósito de obtener información de la persona.

El instrumento utilizado para la recolección de datos es el Cuestionario sobre la aplicación de los artículos 32 y 33 del Decreto Ley N° 22342 Contratos de Exportación no Tradicional en el sector textil de Arequipa, la cual fue elaborada

para medir los indicadores de la variable de nuestra investigación. Este cuestionario fue elaborado con preguntas abiertas y de respuestas dicotómicas.

4.6.3. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Para su validación y confiabilidad respectiva se presentó como prueba piloto a los especialistas del tema, Asesores Legales, Gerentes Administrativos y de Producción y jefes de Personal de las empresas del sector textil como son Grupo Michell y Cía. S.A, Inca Tops, Art Atlas, Inca Alpaca y MFH KNITS, así mismo como a los asesores docentes de la Universidad Católica de Santa María.

4.6.4. PROCEDIMIENTO DEL RECOJO DE DATOS

La recolección de la información se realizó siguiendo los siguientes pasos:

1. Selección del Instrumento o métodos de recolección de datos: La técnica utilizada para la recolección de datos fue el Cuestionario sobre la aplicación de los artículos 32 y 33 del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones No Tradicionales promulgado el 22 de noviembre de 1978 en el sector textil de Arequipa.
2. Elaboración del Cuestionario.
3. Se presentó las solicitudes a las oficinas de Recursos Humanos y Asesoría Legal de las empresas del sector textil como son Grupo Michell y Cia. S.A, Inca Tops, Art Atlas, Inca Alpaca y MFH KNITS que hemos tomado como muestra de nuestra investigación, para ello se solicitó la autorización respectiva para la aplicación de los instrumentos seleccionados.
4. Aplicación de los instrumentos en las empresas del sector textil como son Grupo Michell y Cía. S.A, Inca Tops, Art Atlas, Inca Alpaca y MFH KNITS,

para la recolección de la información necesaria y así obtener datos correctos y veraces para nuestra investigación.

5. Sistematización de instrumentos, una vez obtenida la información seguimos con el proceso de ordenar la información para clasificarla u metodizar los datos analizados.
6. Tabulación de datos obtenidos, serán clasificados en cuadros para permitir la máxima concentración de la mayor información que facilite su visualización y comparación de datos de esta manera se tendrá a la vista todo el conjunto de datos recogidos.
7. Gráfica de tablas o cuadros que servirán para presentar la información de manera gráfica, para ello utilizaremos columnas.

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

El cuestionario que se elaboró para la presente investigación fue ejecutado con el personal administrativo considerando aquí a los Gerentes, Jefes de Recursos Humanos, Abogados, Jefes de Producción y operarios textiles de las empresas que formaron parte de nuestra población a investigar en el sector textil, de las Empresas Inca Tops, Michell y Cía. S.A, MFH KNITS, Art Atlas.

Clasificada en Personal Empleado : 115

Personal Obrero : 200

a. ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS

Presentamos la información obtenida en forma de cuadros, seguida de los gráficos para su respectivo análisis.

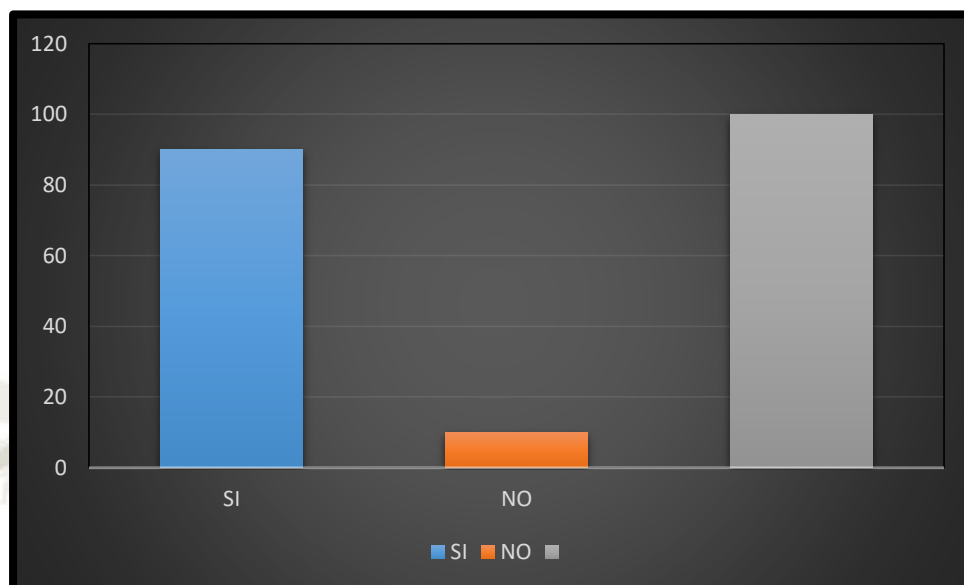
CUADRO N° 1

En la actualidad cuenta usted con trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Ley N° 22342 Régimen de Exportación No Tradicional

Alternativa	F	%
SI	252	80
NO	63	20
Total	315	100

GRÁFICO N° 6

En la actualidad cuenta usted con trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Ley N° 22342 Régimen de Exportación No Tradicional



De acuerdo a la información recolectada podemos inferir que en la actualidad las empresas del sector textil de Arequipa, utiliza en un alto porcentaje la contratación de trabajadores bajo el régimen amparado en el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978, contratos de exportación no tradicional, la razón principal de ello es que tal como se estableció desde su creación este régimen tiene por característica principal buscar beneficios para las empresas exportadoras permitiéndoles renovar indefinidamente los contratos temporales de sus trabajadores.

A razón de ello, es que las empresas utilizan estos contratos con el personal ingresante y con los aun permanentes de acuerdo a los pedidos nacionales y extranjeros de exportación que tengan que cumplir.

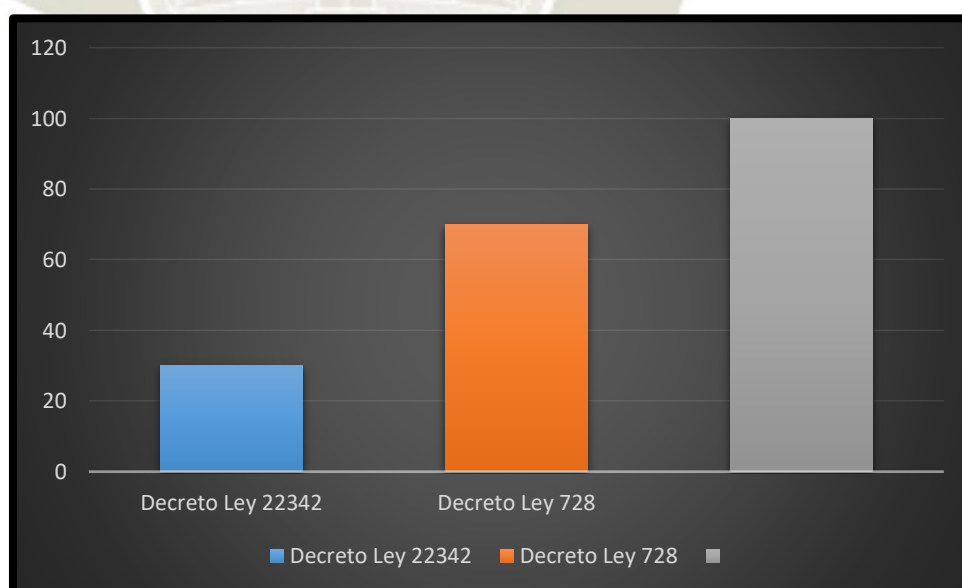
CUADRO N° 2

Del 100% del total de sus trabajadores contratados, ¿cuál es el porcentaje que está bajo el Régimen del Decreto Ley 22342 y cuantos bajo la modalidad del Decreto Ley 728?

Alternativa	F	%
Decreto Ley 22342	220	70
Decreto Ley 728	95	30
Total	315	100

GRÁFICO N° 7

Del 100% del total de sus trabajadores contratados, ¿cuál es el porcentaje que está bajo el Régimen del Decreto Ley N° 22342 y cuantos bajo la modalidad del Decreto Ley 728?



Podemos apreciar en esta pregunta que, las empresas del rubro textil en Arequipa donde se realizan contrataciones bajo el amparo del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978, el porcentaje de contratación sigue siendo alto, pero también se puede observar que las empresas también en la actualidad están optando por la utilización del Decreto Ley 728 para las contrataciones del personal, haciendo la precisión que lo hacen con los trabajadores que recién ingresan a trabajar y que no hayan generado record laboral.

La razón principal por la cual las empresas están optando por también utilizar en la modalidad del Decreto Ley 728, es por las inconsistencias que presentan en el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978, para su validación y los frecuentes procesos judiciales de desnaturalización que afrontan a causa de lo antes mencionado.

Otras razones mencionadas es que en la actualidad cuando se judicializa un proceso de desnaturalización de contratos, se da por la no consideración precisa y objetiva de la contratación expuesta en el contrato, a razón de ello es que las empresas se ven limitadas en cuando a la utilización rotativa del personal operario que tienen contratado, debido a que no se les puede rotar a otro puesto similar de acuerdo al circuito productivo, porque eso contraviene con la razón principal de la contratación aparentemente cuando lo real es que se realiza para poder cumplir con el contrato que genera la exportación ya sea nacional o extranjera.

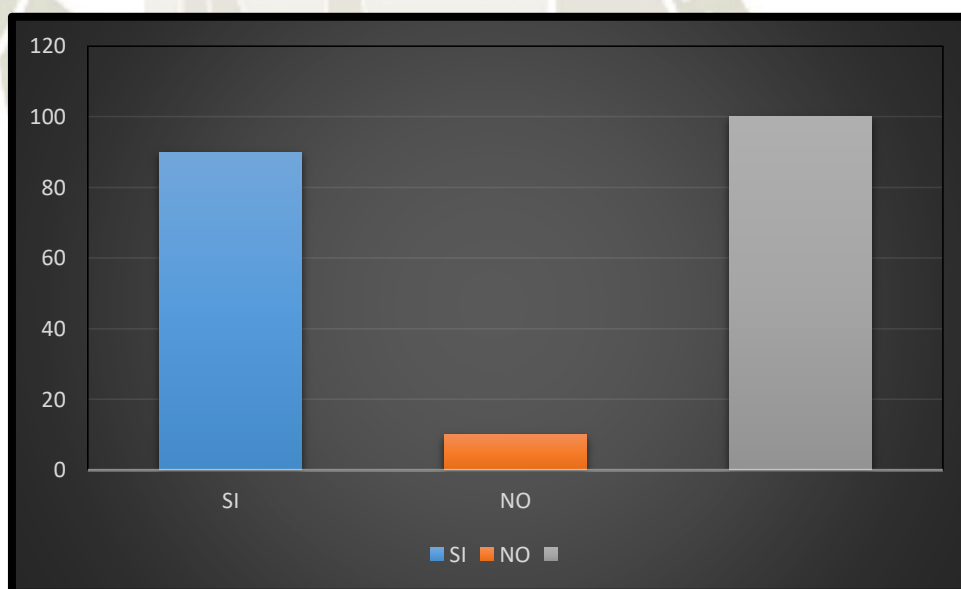
CUADRO N° 3

En la actualidad su empresa afronta procesos judiciales de desnaturalización de contratos de exportación no tradicional

Alternativa	F	%
SI	230	80
NO	85	20
Total	315	100

GRÁFICO N° 8

En la actualidad su empresa afronta procesos judiciales de desnaturalización de contratos de exportación no tradicional



Tal como se aprecia en el presente cuadro, podemos inferir que el porcentaje de Empresas del sector textil de Arequipa en la actualidad afrontan procesos judiciales de desnaturalización de contratos de exportación no tradicional.

Se debe tener en cuenta que estos procesos se dan en su mayoría porque los trabajadores buscan como fin máximo su permanencia indefinida o a plazo indeterminado en la empresa, sustentando en la mayoría de los casos que la labor que desempeñan es de carácter permanente y no eventual tal y como el empleador pretende sustentar.

A medida que va pasando el tiempo los procesos judiciales de desnaturalización de contratos aumentan en la industria textil, por falta de sustento de la eventualidad de las funciones o por no poder justificar adecuadamente el servicio o función a realizar del trabajador contratado en la empresa.

En este aspecto, las empresas deberían de sustentar los porcentajes manejables de personal operativo que tienen para la producción tanto nacional y extranjera, ya que con eso ayudaría a ver en la realidad porcentual de mano de obra que requiere fuera de su personal estable, para realizar producción de exportación, haciendo una diferenciación de producción nacional que es la permanente en algunos caso frente a la producción para exportación, que es la que origina la labor eventual en el caso de las contrataciones.

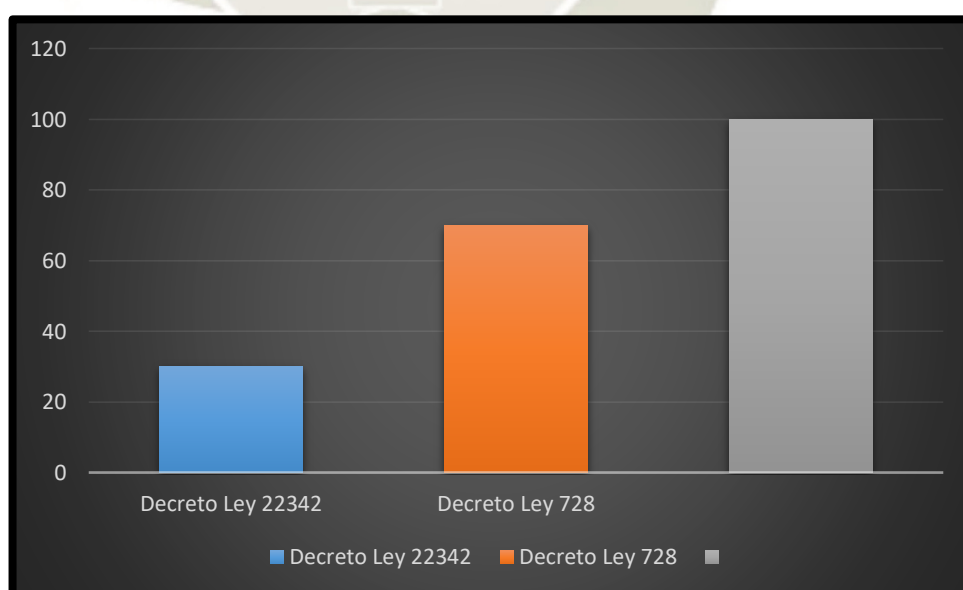
CUADRO N° 4

Considera usted que en la actualidad el Decreto Ley N°22342 sigue cumpliendo su finalidad de establecer un marco jurídico especial orientado a promover mejores condiciones que incentiven y beneficien la actividad empresarial dirigida a la exportación de productos no tradicionales

Alternativa	F	%
SI	95	30
NO	220	70
Total	315	100

GRÁFICO N° 9

Considera usted que en la actualidad el Decreto Ley N° 22342 sigue cumpliendo su finalidad de establecer un marco jurídico especial orientado a promover mejores condiciones que incentiven y beneficien la actividad empresarial dirigida a la exportación de productos no tradicionales



De acuerdo a lo manifestado en esta interrogante, podemos apreciar que la mayor parte de los encuestados manifiesta que en la actualidad el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978 no sigue cumpliendo su finalidad en lo que refiere a un marco jurídico especial orientado a promover mejores condiciones en lo que refiere al aspecto laboral.

Si bien es cierto en la actualidad el régimen amparado bajo Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978, ofrece beneficios a las empresas en lo que refiere a factores contables tributarios y aduaneros por la obtención de más divisas a los empresarios, pero en el tema laboral, en un inicio generaba incrementos en las fuentes de trabajo, teniendo un uso frecuente por parte de las empresas para la contratación del personal operativo que participa del circuito de procesos para la transformación y exportación de la materia prima, y con ello poder justificar la contratación cuantas veces sea necesario.

Es decir que la posición actual frente a si sigue cumpliendo o no este Decreto su finalidad principal podemos deducir que en aspectos tributarios contables si pero en el ámbito laboral no, porque las empresas afrontan en la actualidad muchos procesos judiciales de desnaturalización de contratos amparados bajo el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978, lo que les genera un perjuicio en el sentido de las reposiciones continuas de trabajadores que tienen y también por las inconsistencias en algunos casos de las justificaciones de temporalidad de las contrataciones.

Debe considerarse entonces que para que el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978 siga cumpliendo en la actualidad la finalidad que tenía cuando fue dado, debe considerarse modificaciones en sus artículos para que pueda seguir siendo útil en la actualidad, debido a que la realidad económica del estado y de las empresas no son estáticas si no que van cambiando con el transcurrir de los años, lo que las empresas del sector denomina la temporada alta y la temporada baja considerando los picos de ventas al exterior que suelen tener por temporada.

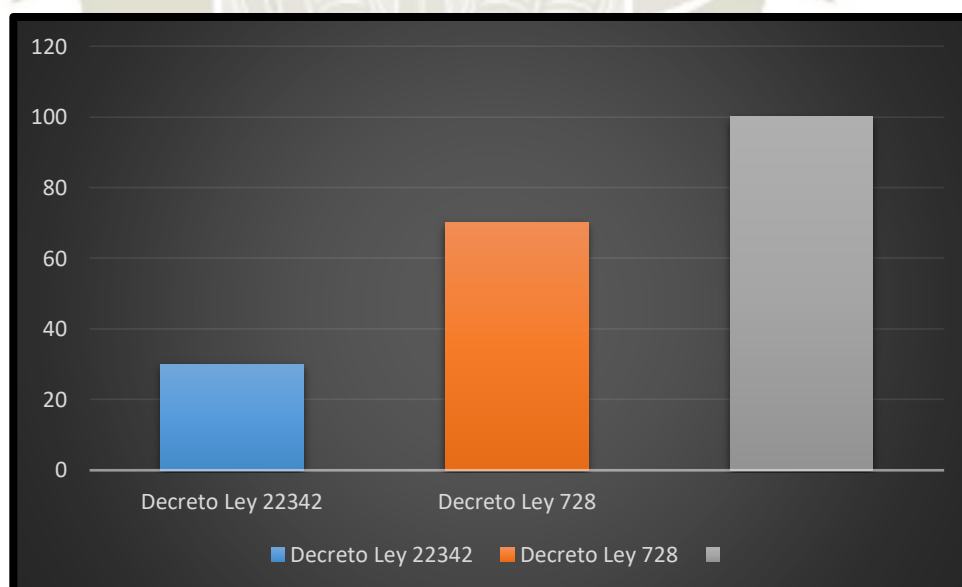
CUADRO N° 5

Considera usted ¿que el Decreto Ley N° 22342 vulnera los Derechos Individuales Laborales?

Alternativa	F	%
SI	80	30
NO	235	70
Total	315	100

GRÁFICO N° 10

Considera usted ¿que el Decreto Ley N° 22342 vulnera los Derechos Individuales Laborales?



Frente a la interrogante planteada podemos inferir que la mayoría de los encuestados sostiene que el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978, no vulnera los derechos individuales laborales, ya que la mayoría de los encuestados afirman que tanto por parte de los empleadores como de los trabajadores, se cumplen con todos los derechos que devienen del inicio de la relación laboral, ambos también están de acuerdo que la formalidad que se cumple para la validez de esta relación es respetada y conocida por ambas partes, tanto en los derechos de los trabajadores como en los deberes que estos deben cumplir con la empresa por lo general.

Otro grupo de los encuestados en un porcentaje menos afirma que si, en lo que refiere básicamente al derecho de la estabilidad laboral que los trabajadores deben tener, una vez que cumplan un tiempo prudente mayor a cinco años de permanencia en la empresa, o de lo contrario una vez que se acredite que la labor para la que fueron contratados no es de naturaleza temporal si no permanente.

En general se debe precisar que en su mayoría los trabajadores consideran que se vulnera su derecho a la estabilidad laboral teniendo presente que a veces les realizan cortes o paradas de contratos lo que genera que en algunos casos se pierda récord laboral que les afecta en las aportaciones a los sistemas privados de pensiones o al sistema nacional de pensiones, que en su momento les resulta un factor en contra para su récord de jubilación y no solo eso sino que les genera una inestabilidad frente a sus continuidad en su puesto de trabajo.

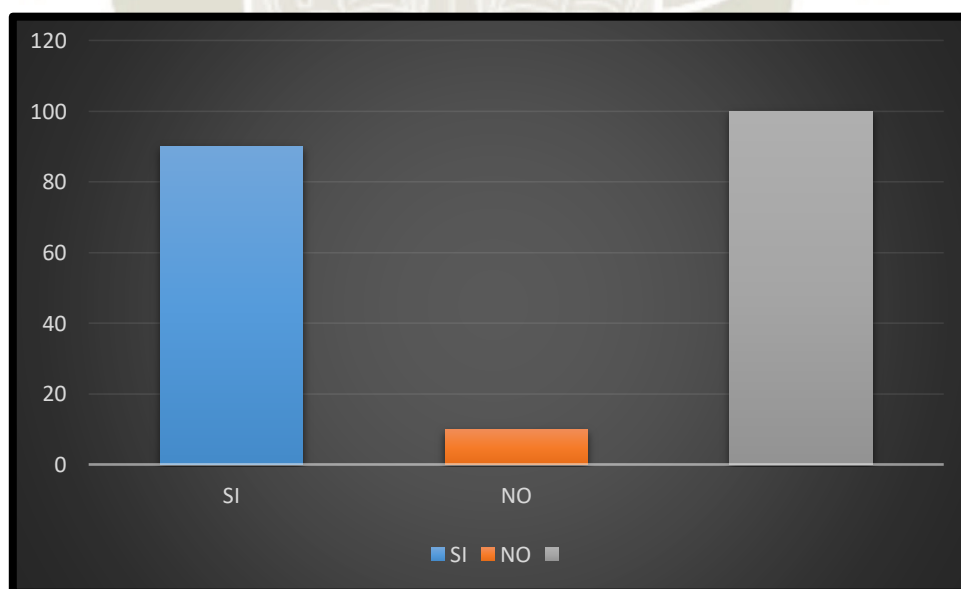
CUADRO N°6

Considera usted ¿que el Decreto Ley N° 22342 vulnera los Derechos Colectivos Laborales

Alternativa	f	%
SI	200	60
NO	115	40
Total	315	100

Considera usted ¿que el Decreto Ley N° 22342 vulnera los Derechos Colectivos Laborales?

GRÁFICO N°11



Frente a la pregunta planteada, los resultados obtenidos podemos apreciar que del personal operativo encuestado inicialmente, sostienen que el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978, si vulnera los derechos colectivos laborales, enfocados en el derecho a la libre sindicalización, indicando que si bien es cierto la empresa donde laboran tiene un sindicato de trabajadores donde pueden afiliarse libremente si así lo desean, ellos consideran que cuando sus compañeros se afilian la empresa toma ciertas represalias contra los afiliados, no dándoles las mismas oportunidades en cuanto a la línea de carrera es decir promoción de puesto y también en lo que refiere labores de sobre tiempo y las más importante no renovándoles los contratos basados en la baja producción que tiene la empresa ya sea para el mercado nacional o internacional.

También mencionan que en cuanto a las negociaciones colectivas que sostienen con la empresa, estas siempre no acceden a lo solicitado por ellos, considerando que sus requerimientos si pueden ser cumplidos por la compañía y que les corresponde por derecho, ya que ellos el pliego de reclamos que realizan es basado en los balances que tiene la empresa y que consideran que ellos alargan mucho el proceso de negociaciones no reconociéndoles los beneficios que ellos consideran justos.

Por otra parte, hay un 40% entre operarios, empleados sostiene que el mencionado Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978, no vulnera ningún derecho ya sea individual o colectivo, basándose en que el mencionado Decreto está basado íntegramente en el apoyo y fomento de la actividad exportadora, teniendo en cuenta que con ello se beneficiarían tanto la empresa exportadora como sus trabajadores.

Mencionan también que, desde el momento, que se forma un sindicato en la compañía, y es notificado a la compañía, esta al aceptarlo no estaría vulnerando ningún derecho laboral muy por el contrario respeta todo lo que está establecido en la Ley, manejando la política de negociación equidad con los demás colaboradores no habiendo discriminación alguna.

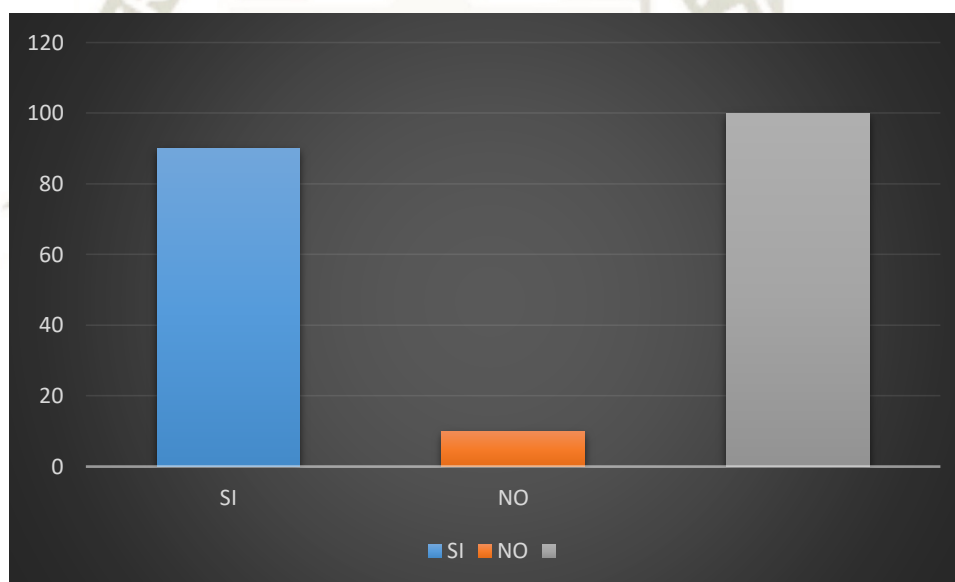
CUADRO N° 7

La empresa donde realiza sus labores cuenta con un sindicato de trabajadores

Alternativa	F	%
SI	265	80
NO	50	20
Total	315	100

GRÁFICO N°12

La empresa donde realiza sus labores cuenta con un sindicato de trabajadores



De los resultados obtenidos podemos apreciar que en la mayoría de las empresas del sector textil de Arequipa que fueron encuestadas, estas tienen un sindicato de trabajadores que representan al personal operario frente a la compañía, el sindicato se da más en las empresas que tienen mayor número de trabajadores.

En el caso de las empresas con menor número no tienen sindicato de trabajadores, sosteniendo que es porque los mismos trabajadores tienen una buena relación con la compañía y no creen necesario conformar uno, dejando en claro que no es porque no se les permita o porque se ponga en tela de juicio la presunta vulneración de su derecho a la libertad sindical.

Con ello podemos concluir que el derecho de la libertad sindical es respetado por las empresas del sector textil de Arequipa, tal como consta en su conformación dentro de la compañía en la actualidad.

De la información recolectada, se ve en su mayoría que las empresas del sector textil respetan el derecho a sindicalizarse de los trabajadores no tomando represalias como usualmente se hace cuando los trabajadores en algunos casos se sindicalizan, represalias tales como la no renovación del contrato, que en este caso no se da teniendo presente que los sindicatos se conforman con la finalidad de que los trabajadores tengan una voz representativa dentro de la empresa.

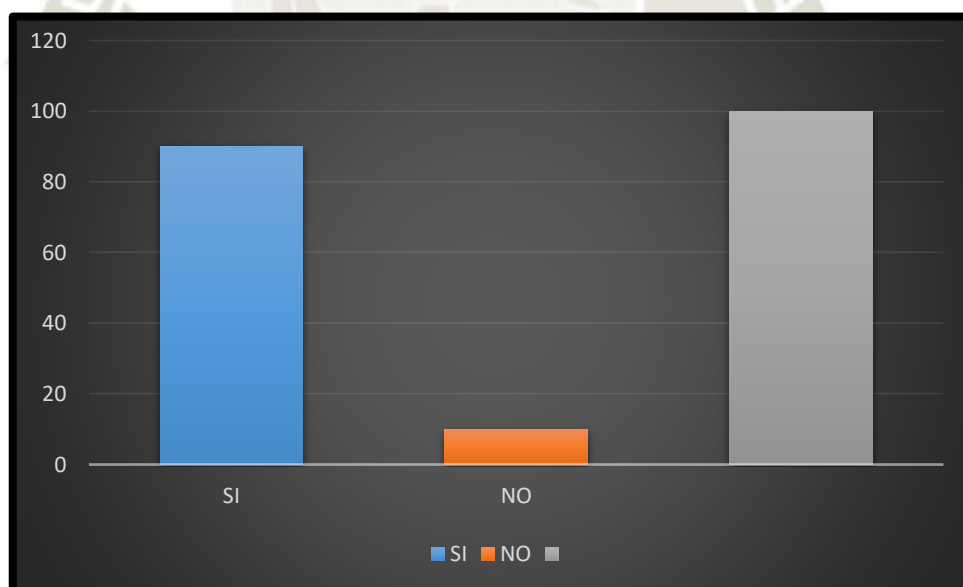
CUADRO N° 8

Considera Usted, que el Decreto Ley N° 22342 vulnera el Derecho de la Estabilidad Laboral de los trabajadores contratados bajo este régimen

Alternativa	f	%
SI	260	80
NO	55	20
Total	315	100

GRÁFICO N° 13

Considera Usted, que el Decreto Ley N° 22342 vulnera el Derecho de la Estabilidad Laboral de los trabajadores contratados bajo este régimen



Tal como podemos apreciar en el siguiente cuadro vemos que un alto porcentaje de encuestados considera que el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978 si vulnera el Derecho de la Estabilidad Laboral, esto sustentado en que este Decreto ampara al empleador que se realicen renovaciones de contratos superiores a cinco años, o cada vez que su producción lo requiera.

Es por ello que los trabajadores mantienen la incertidumbre de su permanencia en la empresa razón por la cual inician procesos de desnaturalización de contratos, basándose principalmente en que la labor para la que fueron contratados no es una labor eventual tal como se indica en sus contratos, si no es una labor de carácter permanente razón por la cual se desnaturaliza la causa principal de su contratación.

Teniendo presente que uno de las razones por la cual se dio el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978 en su momento fue el fomento y formalización del empleo, en la actualidad este beneficio se ha visto distorsionado al no poderse cumplir a cabalidad debido a que por una parte las empresas han realizado demasiadas prorrogas de renovación amparadas en este Decreto, también han terminado intempestivamente la relación laboral de muchos años de los trabajadores que ya tenían condición de permanente también amparados en este Decreto, lo que origina las inestabilidad laboral de los trabajadores y yendo en contra de la razón principal del origen y cumplimiento de este decreto, que no solo perjudica a los trabajadores, sino también a los empleadores, a razón de que les reponen en algunos casos personal que realmente es considerado eventual porque su contratación fue realizada específicamente para determinada producción, lo que genera un costo adicional e incremento en su planilla de trabajadores.

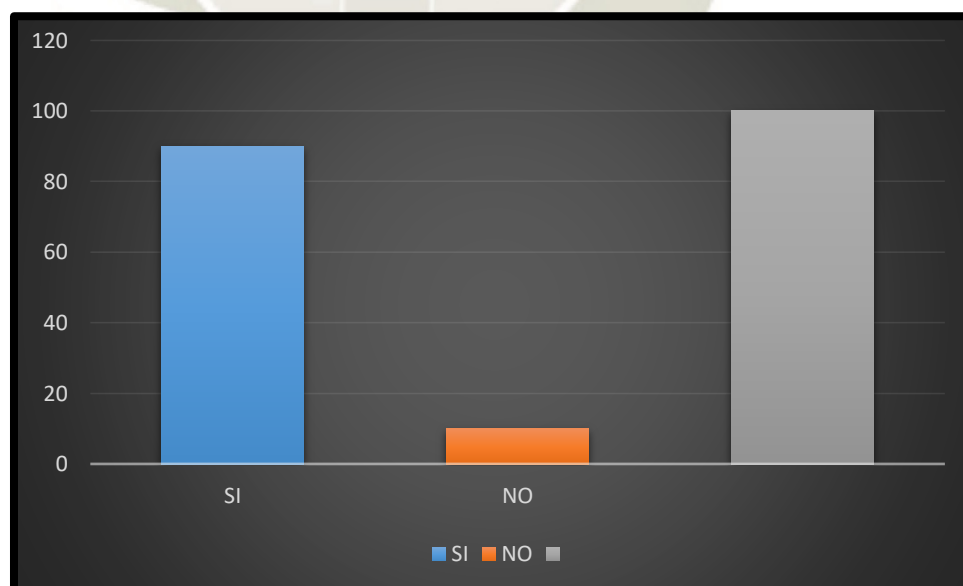
CUADRO N° 9

Considera Usted que la empresa cumple con todos los requisitos exigidos por el Decreto Ley N° 22342 para acreditar la validez de las contrataciones bajo modalidad de exportación no tradicional

Alternativa	F	%
SI	200	60
NO	115	40
Total	315	100

GRÁFICO N° 14

Considera Usted que la empresa cumple con todos los requisitos exigidos por el Decreto Ley N° 22342 para acreditar la validez de las contrataciones bajo modalidad de exportación no tradicional



Del presente cuadro podemos inferir lo siguiente, que el 60% de los encuestados manifiesta que la empresa donde laboran si cumple con todos los requisitos exigidos por el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978, para poder acreditar la validez de las contrataciones de exportación no tradicional que realizan con sus trabajadores.

Si bien es cierto el 40% de los encuestados manifiesta que por una parte cumplen con los requisitos, pero por otra parte tienen algunas inconsistencias en el plan de producción que puede ser variable de acuerdo a los pedidos que tienen por parte de sus clientes extranjeros, también en lo que refiere a la rotación de puestos o cambios de funciones que puedan tener dentro del proceso productivo a razón de las necesidades que la empresa pueda requerir en ese momento.

Se debe precisar que a nivel de producción las empresas manejan dos tipos de programas de producción uno es el de la producción de venta nacional y el otro es el de la venta internacional, a razón de ello es que se prevé la contratación adicional de personal para el cumplimiento de estos requerimientos, lo que en algunos casos resulta contraproducente debido a que en la mayoría de procesos judiciales de desnaturalización la no diferenciación de la producción les resulta en contra siendo considerada una causal de desnaturalización y reposición del personal que ellos consideran eventual.

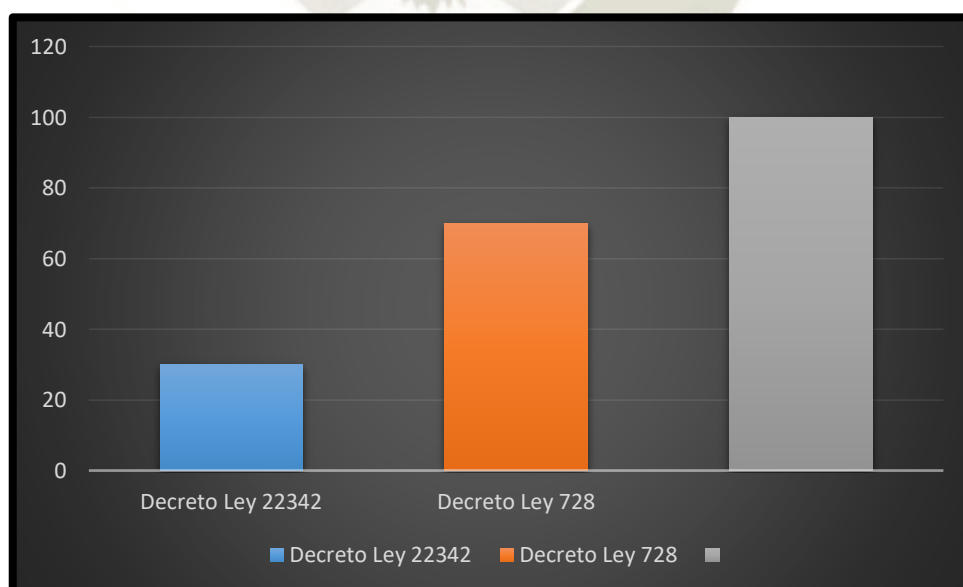
CUADRO N° 10

Considera usted ¿que al utilizar el Decreto Ley N°22342 para las contrataciones de exportación no tradicional se comete fraude en contratación al no especificar labores específicas del puesto?

Alternativa	F	%
SI	50	30
NO	265	70
Total	315	100

GRÁFICO N° 15

Considera usted ¿que al utilizar el Decreto Ley N°22342 para las contrataciones de exportación no tradicional se comete fraude en contratación al no especificar labores específicas del puesto?



Frente a la interrogante planteada, se entiende que a medida que los procesos de desnaturalización de contratos que afrontan en la actualidad las empresas, los jueces tienden a hacer mención a que estas incurren en un fraude en la contratación al no especificar labores específicas del puesto dentro del contrato de trabajo, lo que a entender de los encuestados en su mayoría manifiesta que dicha figura no se realiza debido a que si bien es cierto los colaboradores están contratados para realizar una labor específica se deben entender que el circuito productivo no se estanca en una sola función si no que en ocasiones se realizan variaciones en las funciones por el apoyo que se requiere para sacar adelante la producción, teniendo presente que este tipo de sucesos no son siempre si no en ocasiones de emergencia o que la producción lo requiere previo acuerdo con el trabajador.

En un porcentaje menor del 30% se considera que, si se comete fraude por que los trabajadores realizan funciones para las que no han sido contratados dentro del proceso de producción, amparados en este caso en que solo deberían de desempeñar la función para la cual fueron contratados y no debería de ser rotados a otros puestos de trabajo aun así sean dentro de la misma área de producción.

En este caso se debería tener en cuenta que la potestad que ejerce el empleador frente a sus trabajadores debe ser respetado siempre que no se vulnere sus derechos, debe precisarse también en este sentido que si hay rotaciones dentro del área de producción es por el cumplimiento de la producción a exportar, lo que no debe ser tomado como hostigamiento o abuso por los trabajadores en el caso de ser rotados, debido a que ellos mismos conocen el circuito productivo que se tiene dentro de la empresa y las labores que se tiene que realizar para el cumplimiento de determinados contratos, durante relación laboral vigente.

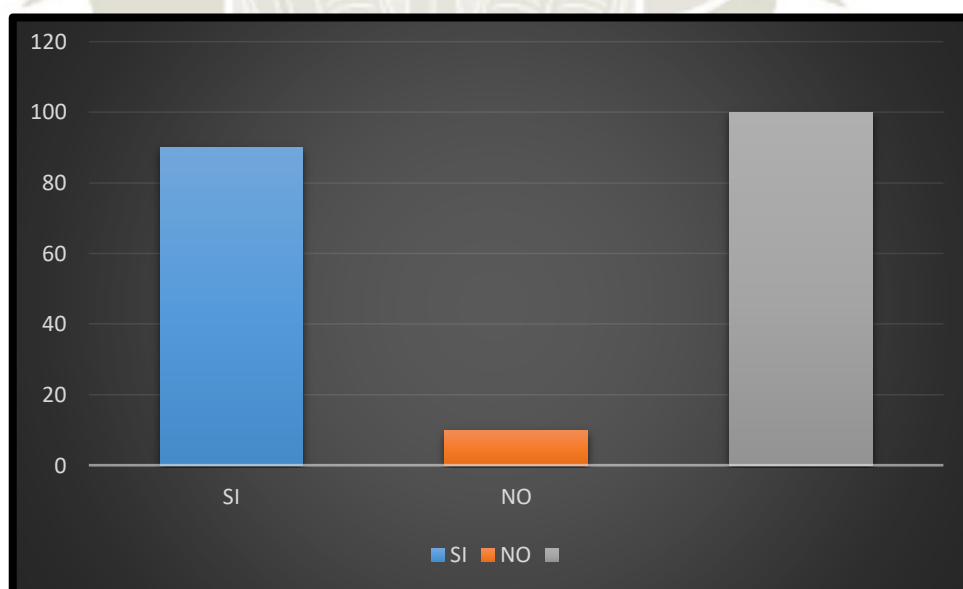
CUADRO N° 11

Estaría Usted de acuerdo con que se modifique el Decreto Ley N° 22342, en lo referente a la materia laboral

Alternativa	F	%
SI	300	90
NO	15	10
Total	315	100

GRÁFICO N° 16

Estaría Usted de acuerdo con que se modifique el Decreto Ley N° 22342, en lo referente a la materia laboral



En el presente cuadro podemos apreciar que la mayoría de encuestados si estuviese de acuerdo en la modificatoria del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978 en los referentes a materia laboral, tanto los trabajadores como los empresarios consideran que hay puntos en los artículos 32 que deberían de ser modificados de acuerdo a la realidad exportadora que se viene dado en nuestro país.

Se debe tener en cuenta que si viene s cierto este Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978 desde su entrada en vigencia buscaba mejorar la promoción del empleo y la mejora de condiciones para las empresas exportadora, en un comienzo si se logró este fin dado que la realidad inestable en cuestión de exportaciones había en ese momento se fue acomodando e inclusive incrementado, y a razón de ello la formalización y promoción del empleo se fue dando abriéndose oportunidades nacionales y extranjeras tanto para las empresas como para sus trabajadores.

Ahora se debe presente que la realidad exportadora no es la misma y tiene variables en sus picos de producción para exportación, desvirtuando de esta manera el objetivo principal de este Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978 en materia laboral, por lo que genera en vez de una promoción adecuada de empleo en algunos casos lo que genera es incertidumbre laboral y en otros la vulneración del derecho de trabajo.

En el caso de los empleadores, la falta de aclaración en cuanto su producción y necesidades de contratación para cumplir con sus requerimientos, origina que se contrate personal eventual que después se convierte en personal permanente generando un costo adicional a su planilla de remuneraciones, lo que en vez de ayudar al crecimiento de la empresa los lleva a desestabilizarse en temporadas de baja producción, generando desniveles contables en sus estados financieros y de producción.

CONCLUSIONES

- PRIMERA. - La estabilidad laboral es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral, siendo una manifestación del principio de continuidad, el cual, junto con el derecho al trabajo, promueve el acceso y conservación de un puesto de trabajo para el ciudadano. Estos son los fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral, los cuales buscan que el trabajador no pueda ser despedido sino por causa justa. En la actualidad la postura protectora por parte del Tribunal Constitucional hacia el derecho de trabajo está tratando de evitar la vulneración de este derecho en caso de ser comprobado durante el proceso.
- SEGUNDA.- De acuerdo a los datos recopilados en la presente investigación se ha podido comprobar la hipótesis, debido a que los resultados demuestran que la contratación mediante el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones, promulgado el 22 de noviembre de 1978, no está siendo debidamente utilizada, ya que las empresas exportadoras realizan, con el personal ingresante, labores que pueden realizar con su personal permanente, teniendo así que las citadas labores eventuales son de carácter permanente y, con ello, no garantiza la estabilidad de sus trabajadores.
- TERCERA.- El régimen Laboral Especial de Contratación de Exportación no tradicional regulado por el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones, promulgado el 22 de noviembre de 1978, permite que la empresa que se encuentra dentro de su ámbito pueda contratar trabajadores eventuales, pudiéndose renovar estos contratos por periodos menores a los establecidos con la entrada en vigencia del TUO del Decreto Legislativo Nro. 728, en donde se regulan plazos máximos de vigencia de 05 años. De esta manera, tenemos presente que, de acuerdo a los resultados obtenidos, podemos comprobar mediante proceso judicial que existe una relación laboral a plazo indeterminado y no de carácter eventual, como se pretende demostrar por parte del empleador.

- CUARTA.- De acuerdo a los datos recopilados, y a los resultados de la investigación, podemos precisar que, de los derechos laborales adquiridos por los trabajadores durante la relación laboral, uno de que es altamente considerado por los trabajadores, y que en ocasiones estiman que se ve afectado, es el de la libertad sindical, precisando que muchas veces la empresa quiere tener injerencia en el sindicato. Frente a ello, nuestra posición, y la del Tribunal, es hacer prevalecer el respeto por el Derecho a la sindicalización y a las negociaciones colectivas, reconociendo su personería jurídica cuando esté debidamente constituida y actúe dentro de los parámetros exigidos por Ley, basándose en la razonabilidad de sus actuaciones y pretensiones.
- QUINTA.- De los resultados de la investigación, podemos apreciar que la modificación del artículo N° 32 del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones, promulgado el 22 de noviembre de 1978, propiciaría un mejor cumplimiento por parte de las empresas de los requisitos establecidos para la validez de la contratación bajo este régimen. No obstante, esta situación se dará siempre que vaya a acorde con la realidad exportadora actual. Asimismo, permitirá hacer una aclaración de la necesidad de contratación de personal adicional que requieren las empresas para llevar cabo la producción para exportar, de tal manera que no se vean perjudicados los trabajadores por la vulneración de su derecho a la estabilidad laboral, ni los empleadores por las continuas reposiciones que tienen por desnaturalización de contratos que afecten en el incremento de los costos que manejan por tener personal eventual convertido innecesariamente en permanente en temporadas de baja continua y por la imposibilidad de poder hacer rotar a su personal permanente dentro del circuito productivo para poder cumplir sus requerimientos de producción.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA.- La finalidad del Derecho Laboral es el equilibrio de intereses entre el trabajador y empleador, en ese sentido a fin de preservar su finalidad es que con el transcurrir del tiempo debe ser innovativo, adecuándose la normativa laboral vigente de acuerdo a la realidad actual del país, esto debe verse reflejado al momento de emitirse los pronunciamientos por parte del Poder Judicial en tema laboral los cuales deben guardar coherencia con la realidad laboral, económico y social actual del país, salvaguardando la protección de los Derechos Laborales de los trabajadores, así como también el derecho a la libre contratación de las Empresas, de tal manera que no se vean vulnerados los derechos de ambas partes.
- SEGUNDA.- Es indispensable que la Ley a través de la cual el Estado garantiza la estabilidad laboral, el respeto a los derechos laborales individuales y colectivos, sea adecuada a nuestra realidad socioeconómica, de tal forma que al ser aplicada traiga consigo el desarrollo de la misma, en ese sentido es necesario que el Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978 en su artículo N° 32 sea modificado para que su vigencia y aplicación genere beneficios no solo a los empleadores sino también a los trabajadores, principalmente en lo referido al derecho de estabilidad laboral, garantizando así el equilibrio del ejercicio de los derechos y obligaciones del empleador y del trabajador en beneficio del desarrollo socioeconómico.
- TERCERA.- En lo que refiere a él régimen de exportación no tradicional, se debe fijar un plazo máximo de duración del régimen laboral de promoción de la actividad exportadora no tradicional en cada empresa. Dicho plazo debería obedecer a criterios objetivos y en todo caso, podría tomar como referencia un plazo no mayor previsto para los contratos temporales de la actividad privada, dispuesto en el D. Legislativo N° 728 que indica que sea de cinco años.

- CUARTA.- Debe darse la delimitación del ámbito subjetivo de aplicación, de un lado en lo que se refiere a la calificación de cierta empresa como de exportación no tradicional, se requiere fijar un porcentaje mínimo de exportación del valor de la producción anual efectivamente vendida. La legislación sectorial debería excluir de su ámbito a las empresas que participan de la elaboración del producto, pero que no lo exportan ni directa, ni indirectamente. También se debería de precisar que solamente los trabajadores que laboran en la fase productiva de dichas empresas pueden entenderse dentro del ámbito del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978.
- QUINTA.- La modificatoria del artículo 32 del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978, se debe dar en los que refiere al tope de renovación de contratos del personal teniendo como mínimo 05 años, teniendo presente la aclaración y acreditación por parte de las empresas exportadoras del porcentaje adicional que requiere para cumplir sus labores de producción para cumplir con los contratos generados separando lo que sean de producción nacional de la producción extranjera, tal como se detalla en la propuesta de proyecto de Ley que modificaría el artículo 32° del Decreto Ley N° 22342 de Promoción de Exportaciones promulgado el 22 de noviembre de 1978.

**PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL
ARTÍCULO 32-33 DEL DECRETO
LEGISLATIVO N° 22342**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Con el transcurrir de las décadas, el Estado peruano con la finalidad de promover el desarrollo de la economía del País ha ido implementando diversos proyectos de Ley que a lo largo del tiempo han ido beneficiando no solo lo económico sino también el desarrollo social inclusivo de la Nación.

Por esta razón es que el Estado en busca del beneficio Nacional Promulga el Decreto Ley N° 22342 Régimen Laboral de Exportación Tradicional, cuya principal finalidad es impulsar las exportaciones de productos no tradicionales de nuestro país, otorgando beneficios tributarios laborales a las empresas exportadoras de nuestro país, garantizando el respeto a los Derechos colectivos laborales de los trabajadores que estén bajo este régimen especial, guardando coherencia y reciprocidad entre la realidad actual exportadora y económica que tiene el país conjuntamente con los Derechos vigentes laborales de los trabajadores.

Con la Promulgación del Decreto Legislativo N° 728 Ley de la Productividad y Competitividad Laboral, se tiene presente que dentro del régimen de contratación modal privado existe un tiempo de contratación hasta los 05 años para que los trabajadores que desempeñen diversas funciones dentro de la compañía puedan obtener su Estabilidad Laboral al cumplir los 05 años de servicio a la empresa.

Es por ello y de acuerdo a la realidad actual que se vive en nuestro país con respecto a las operaciones que se realizan en el sector exportador Textil de nuestro país y teniendo en cuenta que de acuerdo al circuito de producción que desarrollan las empresas con la finalidad de poder cumplir con sus pedidos de exportación no solo al mercado nacional sino también al mercado extranjero, es que se busca tener un equilibrio tanto para empresas de este rubro si perjudicar los derechos laborales generados por los trabajadores sujetos a dicho régimen.

Por ello con el presente proyecto se busca realizar la modificación del artículo 32 de Decreto Ley N° 22342, que en la actualidad establece lo siguiente:

(...) Artículo 32.- Las empresas a que se refiere el artículo 7 del presente Decreto Ley, podrán contratar personal eventual, en el número que requieran, dentro del régimen establecido por el Decreto Legislativo N° 728 Ley de la Productividad y Competitividad Laboral para atender operaciones de producción para exportación en las condiciones que señalan a continuación:

- a) La contratación dependerá de:
 - 1.- Contrato de exportación, orden de compra o documentos que la origina.
 - 2.- Programa de producción de Exportación para satisfacer el contrato de compra o documento que origina la exportación;
- b) Los contratos se celebrarán para obra determinada en términos de la totalidad del programa y/o de sus labores parciales e integrantes y podrán realizarse entre las partes cuantas veces sea necesario, observándose lo dispuesto en el artículo;
- c) En cada contrato deberá especificare la labor a efectuarse y el contrato de exportación, orden de compra o documento que la origine y
- d) El contrato deberá constar por escrito y será presentado a la autoridad administrativa de trabajo, para su aprobación dentro de (60) días, vencidos los cuales, si no hubiere pronunciamiento, se tendrá por aprobado”.

La Propuesta de modificación del presente artículo es la siguiente:

(...) Artículo 32.- Las empresas a que se refiere el artículo 7 del presente Decreto Ley, podrán contratar personal para realizar labores de producción que este basadas en su circuito productivo para atender operaciones de producción para exportación en las de elaboración de productos no tradicionales, con un mínimo de contrataciones no mayor a 05 años, basándose en los niveles de producción que mantengan durante los períodos de vigencia de los contratos de trabajo , dentro del régimen establecido por el Decreto Legislativo N° 728 Ley de la Productividad y Competitividad Laboral en las condiciones que señalan a continuación:

a) La contratación dependerá de:

- 1.- Contrato de exportación, orden de compra o documentos que la origina.
- 2.- Programa de producción de Exportación para satisfacer el contrato de compra o documento que origina la exportación; haciendo la separación respectiva de lo que es producción nacional de producción para exportación internacional.

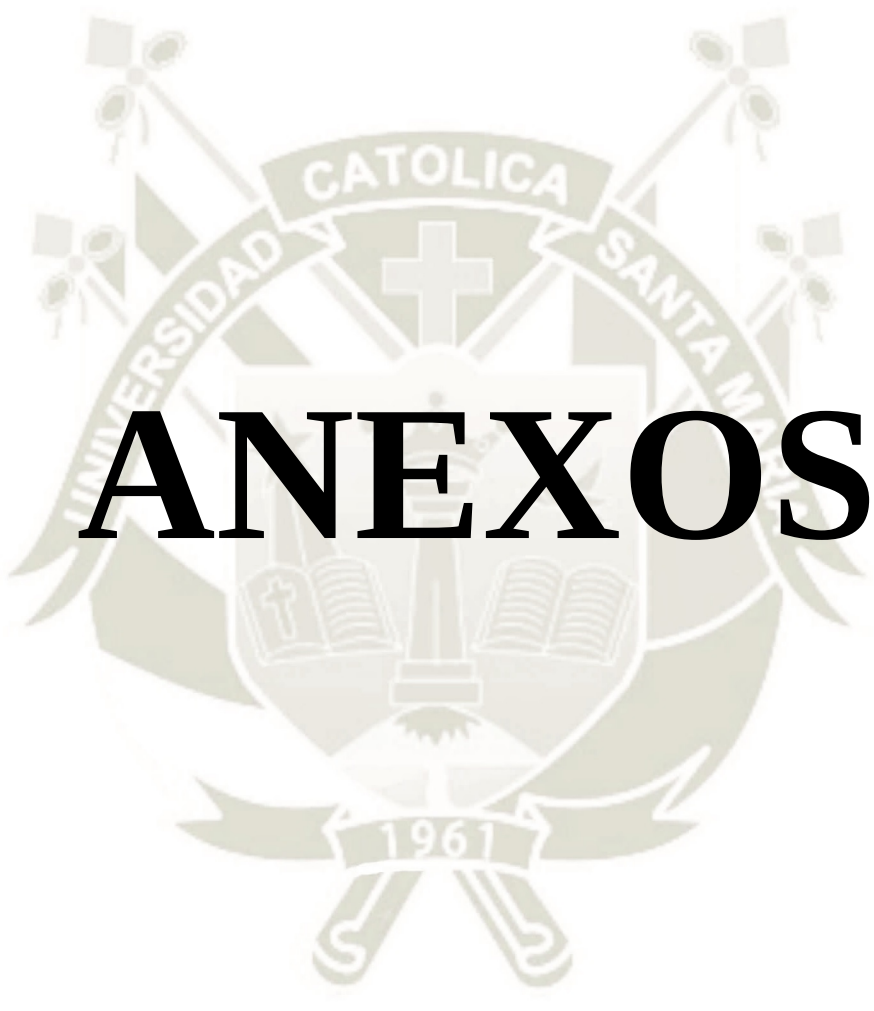
- b) Los contratos se celebrarán para obra determinada en términos de la totalidad del programa y/o de sus labores parciales e integrantes del circuito productivo de operaciones de producción para exportación y podrán realizarse entre las partes teniendo como límite los 05 años de permanencia del trabajador dentro de la empresa, una vez cumplidos los 05 años el trabajador pasara a tener un contrato a plazo indeterminado, observándose lo dispuesto en el artículo;
- c) En cada contrato deberá especificare la labor a efectuarse y el contrato de exportación, orden de compra o documento que la origine, debiendo hacer la aclaración respectiva por parte de los empleadores que acredite, el porcentaje adicional personal que se requiere para el cumplimiento de dichos contratos de exportación, separando la producción nacional de la producción para ventas extranjeras.
- d) El contrato deberá constar por escrito y será presentado a la autoridad administrativa de trabajo, para su aprobación dentro de (60) días, vencidos los cuales, si no hubiere pronunciamiento, se tendrá por aprobado”.

REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA

- Alonso M. (1960). *Derecho del trabajo (tomo I)*. Madrid: S.L. Civitas Ediciones.
- Alonso M. (1981). *Curso de Derecho de trabajo (7ma edición)*. Madrid: Editorial Ariel.
- Alonso M. y Casas M. (2000). *Derecho del trabajo (18va edición)*. Madrid: S.L. Civitas Ediciones.
- Alonso M. y Casas M. (2002). *Derecho del trabajo (20ma edición)*. Madrid: S.L. Civitas Ediciones.
- Anacleto V. (2012). *Manual de derecho laboral*. Lima: Editorial Grijley.
- Anacleto V. (2015). *Manual de derecho laboral (3ra edición)*. Lima: Lex y Iuris.
- Arce, E. (2006). *Subcontratación entre empresas y relación de trabajo en el Perú*. Lima: Palestra.
- Arévalo J. (2016). *Tratado de derecho laboral (1ra edición)*. Instituto Pacífico S.A.C.
- Blancas C. (1991). *El Derecho de la estabilidad en el trabajo*. Lima: Asociación Laboral para el Desarrollo ADEC-ATC.
- Blancas C. (2013). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo (2da edición)*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Borrajo E. (2002). *Introducción al derecho del trabajo (12ma edición)*. Madrid: Editorial Tecnos.
- Boza G. (2011). *Lecciones de derecho de trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Briceño A. (1985). *Derecho individual de trabajo*. México: Harla.
- Cabanellas G. (1968). *Compendio de derecho laboral*. Buenos Aires: Bibliográfica Omeba Editores.
- Cabanellas G. (2001). *Compendio de derecho laboral*. Buenos Aires: Bibliográfica Omeba Editores.
- Calderón A. y Águila G. (2011). *‘Abc’ del derecho laboral y procesal laboral*. Lima: EGACAL.
- Campos D. (2003). *Derecho laboral (7ma edición)*. Bogotá: Editorial Temis S.A.
- Campos D. (2012). *Diccionario de derecho laboral (1ra edición)*. Bogotá: Editorial Temis S.A.

- Carrillo Calle M. (2001, Enero). *La estabilidad de entrada y de salida como expresiones del principio de continuidad. Una aproximación desde la jurisprudencia del tribunal constitucional peruano*. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 12, 181.
- Carro A. (1991). *Curso de derecho del trabajo*. Barcelona: Bosh Casa Editorial S.A.
- De Buen N. (1981). *Derecho del trabajo*. México: Editorial Porrúa.
- De Diego J. (1992). *Manual de derecho de trabajo y la seguridad social*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot.
- De Diego J. (2004). *Manual de derecho de trabajo y la seguridad social (6ta edición)*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot.
- García A. (2016). *Manual de Contratación Laboral*. Gaceta Jurídica.
- García A., Valderrama L. y Paredes B. (2014). *Remuneración y beneficios sociales*. Gaceta Jurídica.
- García V. (2001). *Los derechos humanos y la constitución*. Lima: Gráfica Horizonte.
- Gómez F. (2000). *El Contrato de trabajo – Parte General*. Lima: Editorial San Marcos.
- Gonzales L. (2016). *El contrato de trabajo y sus modalidades*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Guerrero Figueroa, Guillermo (1999). *Principios Fundamentales del Derecho de Trabajo*. Santa Fe de Bogotá. Editorial Leyer.
- Haro Carranza, Julio (2005)- *Derecho Individual de Trabajo, 2 ed.* Lima: Editora RAO. S.R.L
- Krotoschin E. (1954). *Tratado práctico del derecho del trabajo*. Buenos Aires: Roque Deplama.
- Landa C. (2010). *Los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: Palestra.
- Luque M. (1999). *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*. Barcelona: Editorial Bosch.
- Marcenaro R. (1995). *El trabajo en la nueva constitución*. Cultural Cuzco S.A.
- Martinez J. (1987). *Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social*. Astrea.
- Melendez, H. (21 de noviembre de 2019), *El contrato de trabajo como institución más importante del derecho laboral*. LinkedIn.
<https://www.linkedin.com/pulse/el-contrato-de-trabajo-como-instituci%C3%B3n-m%C3%A1s-del-mel%C3%A9ndez-cueto/?originalSubdomain=es>
- Montoya A. (2001). *Derecho del trabajo (8va edición)*. Madrid: Tecnos.
- Montoya A. (2009). *Derecho del trabajo (13ra edición)*. Madrid: Tecnos.

- Nava L. (2004). *El despido arbitrario. Efectos de las resoluciones del Tribunal Constitucional*. Lima: García Calderón Industrias Gráficas S.A.C.
- Neves J. (2004). *Los principios del derecho de trabajo en el derecho peruano. Libro homenaje al profesor Américo Pla Rodríguez*. Sociedad peruana de derecho de trabajo y de seguridad social.
- Neves J. (2009). *Introducción al derecho del trabajo (2da edición)*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Pasco M. (1997) *Fundamentos de derecho procesal del trabajo*. Lima: Ediciones Aeale.
- Pasco M. (2000). *Derecho laboral*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Pérez J. (2004). *Estabilidad en el empleo*. Editorial Trotta.
- Plá. A. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- Rado Z. (2015). *Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos al régimen laboral del Derecho Ley N° 22342, Ley de Promoción de Exportaciones no tradicionales*. En: VI Congreso Nacional de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social.
- Rodríguez F. y Quispe G. (2009). *La extinción del contrato de trabajo*. Gaceta Jurídica.
- Rubio M. (2003). *La constitucionalización de los derechos en el Perú del siglo XIX*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sanguinetti W. (1987). *El Contrato de locación de servicios frente al derecho civil y al derecho del trabajo*. Cultural del Cusco.
- Sanguinetti W. (2000). *El contrato de locación de servicio*. Gaceta Jurídica.
- Tomaya J. (2011). *Derecho individual del trabajo*. Gaceta Jurídica.
- Toyama J. (2005). *Instituciones del derecho laboral (2da. Edición)*. Gaceta Jurídica.
- Toyama J. y Eguiguren A. (2016). *Jurisprudencia sobre inspecciones laborales*. Gaceta Jurídica.
- Toyama J. y Vinatea L. (2007). *Guía Laboral - guía legal de problemas y soluciones laborales (3ra edición)*. Gaceta Jurídica.
- Valverde A., Rodríguez F. y García J. (2002). *Derecho de trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos.
- Vazquez A. (1981). *Estudios del derecho de trabajo y de la seguridad social*. Astrea.
- Vela C. (1955). *Derecho ecuatoriano del trabajo*. Editorial La Unión C.A.
- Villavicencio A. (1996, Abril). "PROEM". *Revista Coyuntura Laboral*, 9, 9.



ANEXOS

PROYECTO DE TESIS:

**UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA
ESCUELA DE POSTGRADO
AREA DE CIENCIAS JURIDICAS Y EMPRESARIALES
MAESTRIA DE DERECHO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**



“Análisis de los artículos 32 y 33 del Decreto Ley Nro. 22342 Contratos de Exportación no tradicional y sus implicancias en la estabilidad laboral en el sector textil de Arequipa 2015-2017”

Proyecto de investigación presentado por la Maestriza:

MARIA DEL ROSARIO CUBAS GUTIERREZ

Para optar el Grado Académico de Magister en:

Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

AREQUIPA – PERU

2017



"El trabajo en equipo es la habilidad para trabajar juntos hacia una visión común. La habilidad de dirigir logros individuales hacia objetivos organizacionales. Es el combustible que permite a la gente común conseguir resultados poco comunes."

Andrew Carnegie

CONTENIDO

PRESENTACION.....	5
I. PLANTEAMIENTO TEORICO.....	6
1. PROBLEMA DE INVESTIGACION	6
2. DESCRIPCION DEL PROBLEMA.....	6
2.1. AREA DE CONOCIMIENTO	6
2.2. ANALISIS DE VARIABLES	6
3. JUSTIFICACION.....	9
4. MARCO CONCEPTUAL	11
4.1. CONCEPTOS BASICOS	11
A. CONTRATO DE TRABAJO	11
B. ELEMENTOS ESENCIALES.....	11
B.1. PRESTACIÓN PERSONAL DE SERVICIOS.....	11
B.2. REMUNERACIÓN	11
B.3. SUBORDINACIÓN	12
C. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO	13
C.1. ELEMENTOS GENÉRICOS	13
C.2. ELEMENTOS ESENCIALES.....	13
C.3. ELEMENTOS TÍPICOS	14
C.4. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO	15
D. EL CONTRATO DE TRABAJO COMO UN CONTRATO NORMADO	15
E. CONTRATO DE EXPORTACIÓN DE PRODUCTOS NO TRADICIONALES.....	15
F. DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	16
G. CLASES DE CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO.....	16
H. REQUISITOS PARA LA VALIDEZ DEL CONTRATO DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL	16
I. CARACTERÍSTICAS ESENCIALES DEL RÉGIMEN ESPECIAL LABORAL DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL	17
J. EXPORTACIÓN DE PRODUCTOS NO TRADICIONALES	17
K. MARCO LEGAL ARTÍCULO 7 DEL DECRETO LEY NRO. 22342	18
L. ARTICULO 32 DECRETO LEY NRO. 22342	18
M. ARTICULO 33 DECRETO LEY NRO. 22342	19

N.	LA ESTABILIDAD LABORAL	19
A.	ESTABILIDAD ABSOLUTA.....	20
A.1.	ESTABILIDAD ABSOLUTA FLEXIBLE	20
A.2.	ESTABILIDAD ABSOLUTA RÍGIDA	20
A.3.	ESTABILIDAD CUASI ABSOLUTA	20
B.	ESTABILIDAD RELATIVA	21
B.1.	ESTABILIDAD RELATIVA PROPIA	21
B.2.	ESTABILIDAD RELATIVA PROPIA	21
O.	CAUSAS DE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS.....	22
P.	TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETENCIA LABORAL	22
Q.	EXP. N.º 04209-2011-PA/TC SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 22	
R.	CASACIÓN N° 1370-2005 DE CORTE CONSTITUCIONAL	23
5.	ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	24
6.	OBJETIVOS	24
	OBJETIVO GENERAL	24
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	24
7.	HIPOTESIS.....	25
II	PLANTEAMIENTO OPERACIONAL	26
1.	TECNICAS E INSTRUMENTOS	26
1.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	26
1.2.	VARIABLE DEPENDIENTE.....	26
	CUADRO DE SISTEMATIZACION DE TECNICAS E INSTRUMENTOS	27
2.	CAMPO DE VERIFICACION.....	28
2.1.	UBICACIÓN ESPACIAL DE LA INVESTIGACION	28
2.2.	UBICACIÓN TEMPORAL DE LA INVESTIGACION.....	28
2.3.	UNIVERSO Y MUESTRA	28
3.	ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	29
	CUADRO DE RECURSOS HUMANOS	31
	CUADRO DE RECURSOS MATERIALES	31
	CUADRO DE RECURSOS ECONOMICOS	31
	CRONOGRAMA DE TRABAJO	32
4.	BIBLIOGRAFIA.....	33
5.	ESQUEMA DEL CONTENIDO DE LA TESIS	34
	ANEXOS.....	36



PRESENTACION

En las últimas décadas, las empresas peruanas dedicadas a la elaboración y venta de productos no tradicionales en el sector textil, pesquero, químico entre otros han incrementado considerablemente sus exportaciones.

Este incremento en parte se debió a la emisión de disposiciones legales que fomentaron esta actividad exportadora. Una de estas disposiciones es el Decreto Ley N° 22342, publicado el 22 de noviembre de 1978, que estableció beneficios tributarios, aduaneros y de contratación laboral temporal.

De estos beneficios, está vigente el de la contratación laboral temporal, actualmente muy utilizada por las pequeñas, medianas y grandes empresas del sector textil.

Se debe tener en cuenta que el sector textil es sumamente importante en la actualidad en razón de que posibilita la generación de miles de puestos de trabajos y que es el segundo generador de divisas de las exportaciones no tradicionales y primer exportador no tradicional en el rubro de manufacturas en el Perú.

El presente trabajo busca analizar la posible modificatoria del Decreto Ley N° 22342 en lo que refiere al Régimen Laboral Artículos 32, 33 y 34 debido a la controversia existente por los pronunciamientos de la corte Suprema y Justicia y del Tribunal constitucional frente a la validez de los Contratos de Exportación no tradicional, en la actualidad.

I. PLANTEAMIENTO TEORICO

1. PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

“Análisis de los artículos 32 y 33 de Decreto Ley Nro. 22342 Contratos de Exportación no tradicional y sus implicancias en la estabilidad laboral en el sector textil de Arequipa 2015-2017”

2. DESCRIPCION DEL PROBLEMA

2.1. AREA DE CONOCIMIENTO

El problema a investigarse se encuentra en:

Campo : Ciencias Jurídicas

Área : Derecho del Trabajo

Línea : Régimen de Contratación de Exportación no Tradicional

2.2. ANALISIS DE VARIABLES

a) VARIABLE INDEPENDIENTE

Análisis de los Artículos 32 y 33 Contratos de Exportación no tradicional.

INDICADORES

VARIABLE INDEPENDIENTE

a) Contratos laboral

- Definición de Contratos de Trabajo
- Características del contrato Laboral
- Elementos del Contrato Laboral
- Decreto Ley N° 22342 Ley de promoción de Exportaciones no tradicionales.
- Decreto Supremo N°. 111-87- PCM Reglamento del Decreto Ley. N° 292.
- Decreto Supremo N°003-97-TR TUO D. Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Constitución Política del Perú

- Jurisprudencia Tribunal Constitucional
- Resoluciones Judiciales

b) VARIABLE DEPENDIENTE

Sus implicancias en la estabilidad laboral

INDICADORES

VARIABLE DEPENDIENTE

a) Estabilidad Laboral

- Definición de Estabilidad Laboral
- La Estabilidad Laboral en el Decreto Legislativo 728
- La Estabilidad Laboral y el despido
- Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Doctrina
- Jurisprudencia

CUADRO DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	INDICADORES	SUBINDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE Análisis de los Artículos 32 y 33 Contratos de Exportación no tradicional y	<u>Contrato laboral</u>	▪ Definición de Contratos de Trabajo ▪ Elementos del contrato de trabajo ▪ Características del contrato laboral ▪ Contratos de Exportación no tradicional ▪ Decreto Ley N° 22342 Ley de promoción de Exportaciones no tradicionales. ▪ Decreto Supremo N°. 111-87- PCM Reglamento del D.Leg. N° 292. ▪ Decreto Supremo N°003-97-TR TUO Dec. Leg. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral. ▪ Jurisprudencia Tribunal Constitucional ▪ Resoluciones Judiciales
VARIABLE DEPENDIENTE sus implicancias en la estabilidad laboral	<u>Estabilidad Laboral</u>	▪ Definición de Estabilidad Laboral ▪ La Estabilidad Laboral en el Decreto Legislativo 728 ▪ La Estabilidad Laboral y el despido ▪ Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicas, Sociales y Culturales ▪ Jurisprudencia

2.3. INTERROGANTES BASICAS

- ¿Qué requisitos deben cumplir los contratos de exportación no tradicional para su validez?
- ¿Cuáles son los requisitos y actividades que deben cumplir las empresas comerciales para que sean consideradas de exportación no tradicional?
- ¿En qué sentido el Decreto Ley Nro. 22342 no garantiza la estabilidad laboral?
- ¿Cuáles son los criterios para la desnaturalización de contratos de exportación no tradicional emitidos por el Tribunal Constitucional?
- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas del incumplimiento de los requisitos establecidos en el Decreto Ley Nro. 22342 para la validez de los contratos de exportación no tradicional?
- ¿Cuáles son los derechos laborales de carácter colectivo que afecta el Decreto Ley Nro. 22342?

2.4. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION

- **Por su finalidad:** Aplicada busca resolver problemas.
- **Por su nivel de profundización:** Descriptiva, caracteriza una situación concreta y explicativa, en este caso analiza las causas consecuencias del problema analizado.
- **Por el ámbito:** Documental y de campo está apoyado en documentación aplicada directamente.
- **Por el tiempo:** Longitudinal, estudia un periodo temporal del año.

3. JUSTIFICACION

Atraves del Decreto Ley N° 22342 se establece el marco legal que regula la promoción de exportaciones de productos no tradicionales a fin de incentivar el desarrollo de la industria manufacturera y de esta manera, generar un mayor ingreso de divisas al país.

El problema a investigar resulta muy controversial dentro de la legislación en materia laboral, específicamente en la referida a la duración del vínculo laboral de los trabajadores que laboran en entidades dedicadas a este rubro de economía nacional, ya que a diferencia de los contratos sujetos a modalidad establecidos en el Decreto Supremo N° 003-97-TR TUO Dec. Leg. N° 728 LPCL, aquellos se pueden celebrar por un plazo mayor a los cinco años, razón por la cual en la actualidad se vienen generando constantes procesos judiciales en el Perú sobre desnaturalización de contratos de exportación no tradicional debido a la vigencia del Decreto Ley N°. 22342 publicado el 22 de noviembre de 1978, que estableció beneficios tributarios, aduaneros y de contratación laboral temporal, que actualmente son muy utilizados por las pequeñas, medianas y grandes empresas del sector textil.

En lo referente a este régimen laboral de la exportación no tradicional supone un tipo contractual excepcional dentro de todas las modalidades de contratos temporales típicos y atípicos vigentes en nuestro ordenamiento jurídico.

Es **importante** ya que la modificación de los Artículos 32 y 33 del Decreto Ley N° 22342 en lo referente al ámbito laboral sería un gran avance frente al establecimiento de criterios precisos sobre este tipo de contratación y con ello establecer plazos frente a la duración de los contratos de esta modalidad que garanticen la no vulneración de los derechos de los trabajadores de este régimen.

Es **verificable** porque a través de este estudio se pretende el análisis de las características y efectos de la modificación de los artículos antes mencionados en favor de no solo los trabajadores sino también de los empleadores.

Es **factible** ya que el interés investigativo, se constituye en una alternativa viable debido a que la realidad a conocerse se encuentra al alcance de la investigación localizada no solo en los expedientes judiciales actuales sino también en la legislación laboral vigente.

Es **generalizable**, ya que el interés científico de la presente investigación se basa en la importancia de esta posible modificatoria que resultaría beneficiosa ya que los criterios empleados en la época de la entrada en vigencia de este Decreto Ley son muy diferentes a la realidad actual de la exportación no tradicional que actualmente se da en el país.

Es de la especialidad, ya que su estudio se encuentra dentro del campo de las ciencias jurídicas en el área del Derecho del Trabajo.

4. MARCO CONCEPTUAL

4.1. CONCEPTOS BASICOS

a. Contrato de Trabajo

Es la institución más importante del Derecho Laboral, su importancia descansa en que a partir de su configuración nacen los distintos derechos y obligaciones para las partes que lo integran: el trabajador, de un lado y el empleador, del otro. El contrato de trabajo no es otra cosa que el acuerdo de voluntades por el cual un trabajador se compromete a prestar sus servicios personales en forma subordinada y el empleador al pago de la remuneración correspondiente.

b. Elementos Esenciales

La relación jurídica laboral configurada por el contrato de trabajo requiere para su existencia como tal, de la concurrencia de tres elementos esenciales, sin los cuales no podríamos sostener que existe dicha relación y por tanto, no podrían ser objetos de protección por las normas del derecho del trabajo.

b.1. Prestación personal de servicios

El servicio deberá ser prestado directamente por un apersona física, no pudiendo este ser sustituido por otra, debido al carácter personalísimo de la prestación de servicios. Y esto porque, basándose en el conocimiento experiencia del trabajador, el empleador contrata los servicios de esta persona para que realice determinadas actividades.

b.2. Remuneración

El trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo con el fin de obtener una ventaja patrimonial, es decir, el pago en dinero o en especie que el empleador le hace en retribución a su prestación de servicios.

La remuneración no es propiamente una consecuencia de la mera existencia del contrato de trabajo sino, antes bien, de las prestaciones que surgen de este. A saber, la inasistencia injustificada a un día de trabajo conlleva que el trabajador pierda el derecho a gozar de la remuneración por ese día, muy a pesar de que el contrato de trabajo permanezca vigente, como en efecto lo está. Lo mismo sucede cuando el vínculo laboral se encuentra vigente pero suspendido de manera perfecta, por ejemplo, por el ejercicio del derecho de huelga, o licencia sin goce de remuneraciones. Constituyen excepciones los supuestos de suspensión imperfecta, en los que igualmente el trabajador percibe remuneración, aunque no exista prestación efectiva de labores¹.

El contrato de trabajo es un contrato que contiene prestaciones reciprocas entre las partes y lo que compete al trabajador es prestar sus servicios en beneficio del empleador que lo contrata y este, a cambio, paga la remuneración. Se admite también que la remuneración es la contraprestación por la mera puesta a disposición por el trabajador de su fuerza de trabajo, cuando el empleador, por la razón que fuere, no cumpla con su deber de brindar efectivamente trabajo, y sin que ello desnaturalice el carácter contraprestativo de la remuneración.

b.3. Subordinación

En virtud del poder jurídico de dirección, se le otorga al empleador el poder de subordinar jurídicamente al trabajador a través de la facultad de darle órdenes, instrucciones o directrices con relación a la labor por la que se contrató, así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo².

El empleador tiene la potestad de dirigir, y fiscalizar la labor del trabajador, e incluso podrá sancionarlo cuando detecte algún incumplimiento o falta grave. El trabajo debe ser prestado bajo la dependencia del empleador, lo que significa que al poner el trabajador su

¹ ALVARO GARCIA MANRIQUE "Manual de Contratación Laboral", Gaceta Jurídica Pág. 8-9

² ALONSO GARCÍA, Manuel, Derecho del trabajo, Bosch, Barcelona, 1960, Tomo I.

capacidad laborativa a disposición del empleador, le otorga a este el poder jurídico de dirigirlo, de darle órdenes y de fiscalizarlo durante el tiempo de ejecución del servicio, y el por su parte, se obliga obedecerlo. Esta subordinación es jurídica porque tiene su origen en el acto contractual y porque el ordenamiento jurídico le ha dado ese carácter especial³.

Estos elementos llamados esenciales, son los que determinan la existencia de un contrato de trabajo entre dos personas, a partir de su comprobación en la realidad de los hechos.

c. Elementos del Contrato de Trabajo

La doctrina señala que los elementos serían de tres tipos:

c.1. Elementos Genéricos

Son los que corresponden a todo acto jurídico, según el Art.140° del Código Civil considera para la validez del acto jurídico los siguientes requisitos:

1. Agente capaz.
2. Objeto físico y jurídicamente posible.
3. Fin Lícito.
4. Observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad.

En todo contrato se requiere el consentimiento, consideramos que estos elementos, implícitamente ya deben estar al momento de surgir el contrato de trabajo.

c.2. Elementos Esenciales

Para la existencia del contrato de trabajo es necesario que concurran los tres elementos esenciales:

³ CAMPOS TORRES, Sara y QUISPE CHÁVEZ, Gustavo, Inicio y término de la relación laboral, 1° Edición, Gaceta Jurídica, Lima - Perú, 2012.

Prestación Personal de Servicios: El trabajador pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, debiendo prestar los servicios en forma personal y directa.

El Art. 5° del D.S. N° 003-97-TR expresa: “Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural (...)”.

Subordinación: La subordinación consiste en el poder de mando del empleador y el deber de obediencia del trabajador. Ese poder de dirección se concreta en tres atribuciones especiales, reconocidos al empleador: dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador.

El Art. 9° del D.S. 0 03-97-TR, expresa: “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las ordenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

Remuneración: Es la retribución que recibe el trabajador de parte del empleador a cambio de su trabajo. Es el principal derecho del trabajador surgido de la relación laboral y tiene carácter contraprestativo, en retribución por el trabajo brindado.

El Art. 6 del D.S. 0 03-97-TR indica que “Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición (...)”.

c.3. Elementos Típicos

Como indica Javier Neves Mujica, “son ciertas características que los ordenamientos laborales buscan fomentar por cuanto su presencia favorece a los trabajadores”⁴.

Los elementos que suelen calificar a una relación de trabajo como “típico” o “atípico” son los siguientes:

La duración de la relación: el contrato de trabajo puede ser a plazo indefinido o encontrarse sujeto a modalidad.

La duración de la jornada: que puede ser a tiempo completo a tiempo parcial.

El lugar de prestación del servicio: el mismo que puede realizarse en el centro de trabajo de trabajo o fuera de él.

El número de empleo (o empleadores) que tiene el trabajador: los servicios que se presten pueden ser exclusivos – para un solo empleador – o se puede estar pluriempleado.

Un contrato de trabajo “típico” aquel que se establece por tiempo indefinido, se presta en el centro de trabajo, en una jornada completa y en forma exclusiva para un empleador. La ausencia de algunos de los elementos antes señalados, no invalida ni desnaturaliza el contrato de trabajo, únicamente convierte en “atípica” la relación de trabajo.

c.4. Características del Contrato de Trabajo

Consensual: Nace del simple acuerdo de voluntades de las partes.

Bilateral: Existe el interés de dos partes: trabajador y empleador, cada una de las partes se obliga a cumplir una prestación.

Oneroso: Cada parte debe cumplir con una prestación que signifique obligaciones simultáneas y recíprocas: la ejecución del servicio (trabajador) y el pago de la remuneración (empleador).

⁴ NEVES MUJICA, Javier; “Derecho del Trabajo – Materiales de enseñanza”; PUCP; Lima. Pág. 220

Conmutativo: Es el momento de la celebración del contrato ya se conocen las prestaciones a cargo de ambas partes, entrega de la fuerza de trabajo (trabajador) y pago de la remuneración (empleador).

Tracto sucesivo: Su ejecución se da en el transcurso de tiempo a través de prestaciones que se ejecutan permanentemente.

Por la duración del contrato de trabajo: (i) A tiempo indeterminado: Podrá celebrarse en forma verbal o escrito. El trabajador alcanza a la protección contra el despido arbitrario, una vez superado el período de prueba. (ii) A tiempo Determinado o Plazo Fijo: El Decreto Legislativo N°728 los denomina Contratos sujetos a modalidad, debiendo éstos constar por escrito con los requisitos que establece la Ley.

d. El contrato de trabajo como un contrato normado

La contratación laboral se caracteriza porque en ella, junto con una amplia libertad d contratar, convive una libertad contractual restringida, en la medida en que el contenido del contrato está fuertemente condicionado por la ley y el convenio colectivo.

En efecto en este reparto de espacios legales, convencionales y contractuales que definen la situación jurídica de un trabajador, hay temas que no pueden dejarse en el campo de libre acuerdo de voluntades individual o colectivo ya que están referidos a los derechos fundamentales del trabajador y en consecuencia, se regulan al más alto nivel y tienen que ser respetados necesariamente por la sociedad.

e. Contrato de exportación de productos no tradicionales

Estos contratos tiene por objeto realizar labores de producción para la exportación de materias primas o manufactureras no tradicionales, en las empresas industriales dedicadas a la exportación no tradicional que realicen esta actividad directamente o por intermedio de terceros, en un volumen equivalente al 40% del valor de su producción anual efectivamente vendida⁵.

⁵ GÓMEZ VÁLDEZ, Francisco; “El Contrato de trabajo – Parte General”; Tomo I; Editorial San Marcos; Lima 2000

f. Duración del Contrato de trabajo

La duración del contrato de trabajo, resulta ser el tiempo que las partes han pactado, durante el cual se mantendrá vigente la relación laboral.

g. Clases de contratos de trabajo a término fijo

Los contratos de trabajo se diferencian unos de otros, por su duración, el art. 45 del condigo Sustantivo del trabajo señala: “El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por un tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio⁶”.

Dependiendo del tiempo que acuerden las partes, el contrato de trabajo puede ser por un tiempo definido o por un tiempo indefinido, aclarando que independientemente del tiempo acordado, en todo contrato de trabajo, las partes tienen los mismos derechos y obligaciones dispuestas en la normativa laboral.

h. Requisitos para la validez del Contrato de Exportación no tradicional

- Los contratos se celebraran para obra determinada en términos de la totalidad de programa y/o sus labores parciales integrantes y podrán realizarse entre las partes cuantas veces sea necesario, observándose lo dispuesto en el presente artículo.
- En cada contrato deberá especificarse la labor a efectuarse y el contrato de exportación orden de compra y documento que la origine.
- El contrato deberá constar por escrito y será presentado a la autoridad administrativa de trabajo, para su aprobación dentro de sesenta días, vencidos los cuales si no hubiere pronunciamiento se tendrá por aprobado.

⁶ GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro; El Contrato de Trabajo y sus modalidades; Gaceta Jurídica- Soluciones Laborales, Primera Edición, Abril-2016, Lima-Perú.

i. Características esenciales del régimen especial laboral de exportación no tradicional

- Por la referencia que hace el artículo 32 del Decreto Ley Nro. 22342 respecto al Decreto Ley Nro. 1813, se deduce que dentro del régimen laboral privado que regulaba la contratación temporal por obra determinada se creó un régimen especial y excepcional laboral solo para las empresas industriales de exportación de productos no tradicionales, a quienes legalmente se les permitió celebrar contratos temporales por obra determinada para la realización de labores permanentes y habituales de la empresa exportadora.
- En la actualidad el contrato por obra determinada y servicio específico está regulado por el artículo 63 del TUO de la LPCL, y las actividades laborales que pueden estipular, fueron delimitadas por la doctrina jurisprudencial del tribunal constitucional.
- Este régimen especial laboral en la actualidad sigue siendo un régimen especial y excepcional que solo puede ser aplicado para las empresas industriales de exportación de productos no tradicionales para celebrar contratos temporales por obra determinada que regulen la realización de labores permanentes y habituales a diferencia del resto de empresas que solo pueden celebrar contratos por obra determinada para regular actividades que forman parte de sus labores permanentes.

j. Exportación de productos no tradicionales

Se entiende por exportación de productos no tradicionales, la venta al extranjero de productos que han sufrido cierto grado de transformación y que históricamente no se comercializaban en el exterior como por ejemplo: la exportación de espárragos, aceite harina de pescado entre otros,

Las empresas comerciales de exportación no tradicional deben constituirse como personas jurídicas bajo cualquiera de las formas permitidas en la legislación correspondiente.

Aquellas podrán desarrollar las siguientes actividades:

- Consolidación de orden exportable en base de una programación y concertación de las laborales de producción de las empresas proveedoras.
- De mercadeo de productos, en base a un manejo adecuado de la información comercial y dedicación de recursos para realizar investigación de mercadeo.
- Asistencia técnica para el desarrollo y adaptación de productos para su comercialización externa.
- Uso óptimo de los recursos financieros necesarios a través de las líneas de crédito disponible.
- De promoción comercial externa de los productos de exportación no tradicionales.
- De desarrollo de infraestructura comercial en el exterior utilizando zonas francas comerciales instalando oficinas de ventas.
- De ejecución de otras labores que demande la comercialización externa tales como: control de calidad empaque y embalaje, almacenamiento transporte, seguros y aprovisionamiento de materias primas.
- De participación preferente en operacionales de comercio no convencionales, tales como comercio compensado convenio de pago de deudas con productos, conversión de deuda en inversión y otros similares.
- De agenciamiento o intermediación par exportaciones de terceros.

k. Marco Legal Artículo 7 del Decreto Ley Nro. 22342

Primer párrafo dispone que debe considerarse empresa industrial de exportación no tradicional, para los efectos del presente capítulo a la que exporte directamente o por intermedio de terceros, el 40% del valor de su producción anual efectivamente vendida.

l. Artículo 32 Decreto Ley Nro. 22342

“las empresas a que se refiere el Art. 7 del presente Decreto ley, podrán contratar personal eventual, en el número que requieran, dentro del régimen establecido por Decreto Ley Nro. 18138, para atender operaciones de

producciones para exportación en las condiciones que se señalan a continuación:

- 1) Contrato de exportación, orden de compra o documentos que la origina.
- 2) Programa de producción de Exportación para satisfacer el contrato, orden de comprar o documento que origine la exportación.

m. Artículo 33 Decreto Ley Nro. 22342

No son de aplicación para el personal que presta servicios en empresas que exporten productos no tradicionales, las disposiciones legales y reglamentarias referentes a monto máximo de remuneraciones. Asimismo, cuando dicho personal tenga que prestar servicios en el exterior percibirá sus haberes en moneda extranjera, la que podrá ser remesada.

n. La Estabilidad laboral

La estabilidad laboral ha sido descrita y reconocida como el rasgo más trascendente del sistema de relaciones individuales de trabajo en el Perú. Desde su aparición abrupta en 1970, con el D.L. 18471, hasta su regulación por la Ley N° 24514, pasando por su reconocimiento como derecho constitucional. La estabilidad laboral ha sido fuente de encendida polémica, que ha polarizado de modo irreconciliable a sus defensores y a sus detractores.

Al examinar la Ley de Fomento al Empleo no pueden dejar de tenerse en cuenta los condicionantes y limitaciones jurídicas a que estuvo sometida: el D. Leg. 728 tenía que respetar el derecho a la estabilidad laboral consagrado en el artículo 48 carta constitucional. De lo contrario, habría sido fulminado prima facie por el parlamento, pero, además podría haber sido cuestionado por vía de la acción de inconstitucionalidad ante el Tribunal de Garantías Constitucionales; o podría ser inaplicable por jueces y tribunales en ejercicio de la facultad conferida por el art. 236 constitucional.

La Ley 25327, por su parte, facultaba a legislar respecto del fomento del empleo “flexibilizando las modalidades de contratación laboral, pero respetando las normas constitucionales de estabilidad y los derechos adquiridos. Flexibilizar “las modalidades” de contratación significa normar

sobre todas ellas; típicas (a plazo indeterminado) y atípicas (sujetas a modalidad) por lo que la facultad comprendía prácticamente todo lo referido al contrato de trabajo. De otro lado, se puso como tope las normas constitucionales dejándose así abierta la posibilidad de modificar leyes, como la 24514 y el D.L. 18138.

Clases o Formas de Estabilidad Laboral

Existe diversidad de criterios sobre esta institución laboral, en razón de variadas concepciones doctrinales e interpretaciones legislativas.

Distinguimos diferencias saltantes entre:

- Estabilidad absoluta, que puede ser rígida y flexible.
- Estabilidad relativa, que puede ser propia e impropia.
- Estabilidad cuasi absoluta.
- Inestabilidad relativa.

Por la naturaleza

a. Estabilidad Absoluta

Se denomina como "perdurabilidad", y la define como la posesión o posición vitalicia del empleo hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador de su cargo o función laboral. El contrato puede sólo disolverse si se acreditan las causales indicadas en la ley: de lo contrario la elección que al efecto toma el empleador⁷.

a.1. Estabilidad Absoluta Flexible.- Admite el despido mediante justa causa, así como en caso de no probarse la reposición o pago de la indemnización, lo decide la autoridad.

a.2. Estabilidad Absoluta Rígida.- Admite como causales de despido, sólo la determinada por Ley; admite la reposición o indemnización a elección del trabajador, en el caso de no haberse probado la causal que lo motivó.

⁷ NEVES MUJICA, Javier; "Derecho del Trabajo – Materiales de enseñanza"; PUCP; Lima.

Encontramos que el derecho a la estabilidad laboral a favor del trabajador constituye una garantía de la conservación del empleo, por supuesto diferente al derecho de propiedad⁸.

a.3. Estabilidad Cuasi Absoluta.- Según Uceda Murier, se presenta este tipo de estabilidad cuando el trabajador sólo puede ser despedido por haber incurrido en falta grave o existir trámite probado de reducción de personal o cierre de la empresa o negocio por razones técnicas o falencia económica. No admitiéndose ninguna otra causal no determinada por la ley, que configuraría el abuso del derecho, no admisible en nuestro sistema legal.

b. Estabilidad Relativa

Se define como Durabilidad. Considera que da lugar la subsistencia normal o indefinida de un contrato de trabajo y afirma: "La estabilidad relativa permite al patrono o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización.

En la estabilidad absoluta la facultad de disolver la relación laboral es posible sólo por causa justificada que debe ser probada; mientras que en la estabilidad relativa se permite al patrono en grados variables, disolver la relación de trabajo con un voto unilateral a cambio de indemnización.

La estabilidad relativa puede ser:

b.1. Estabilidad Relativa Propia.- Es igual a la estabilidad absoluta, pero no procede la reinstalación contra la voluntad del empleador. El trabajador puede realizar las mismas acciones que en el caso que la estabilidad absoluta, los salarios caídos proceden hasta la reincorporación del trabajador en su cargo o extinción del contrato⁹.

b.2. Estabilidad Relativa Propia.- Es la decisión del empleador aún sin causa arbitraria, produce la extinción de la relación contractual eficacia, el hecho da lugar al pago de una indemnización. La estabilidad relativa

⁸ ALONSO GARCÍA, Manuel, Derecho del trabajo, Bosch, Barcelona, 1960, Tomo I.

⁹ DE LA LAMA LAURA Manuel "Manual de Contratación Laboral – Gaceta Jurídica; Lima.

permite el patrón o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización.

Por su Origen

- De carácter legal, constitucional o legislada por normas de menor jerarquía¹⁰.
- Por acuerdo entre las partes, a nivel de pactos o convenios colectivos.
- La convención colectiva debe ser clara y categórica estableciendo expresamente la relación recíproca que vincula el derecho del empleado a la estabilidad y a la obligación del patrono de cumplirla y respetarla.

o. Causas de desnaturalización de contratos

- Prestación de labores después de vencido el plazo pactado o el límite legal (inciso a del artículo 77 de la LPCL)
- Prestación de labores luego de concluido de la obra o el servicio
- Prestación de labores a pesar de la reincorporación del trabajador
- Simulación o fraude en la contratación
- Contratación de personal permanente antes del año de su cese

p. Texto Único Ordenado de la Ley de productividad y Competencia laboral

Los contratos de trabajo del régimen de exportación de productos no tradicionales a que se refiere el Decreto Ley Nro. 22342 se regulan por sus propias normas. Sin embargo le son aplicables las normas establecidas en esa ley sobre aprobación de los contratos.

q. EXP. N.º 04209-2011-PA/TC Sentencia del tribunal Constitucional ¹¹

Con fecha 28 de agosto de 2009, la recurrente interpone demanda de amparo contra la Empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado Municipal S.A. – SEDAM HUANCAYO S.A., solicitando que se ordene su reposición en el puesto de trabajo que venía desempeñando como Supervisora de Planta II del Área de Operaciones de la entidad emplazada, con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y las costas y costos del proceso.

¹⁰ QUIROZ ESLADO, Luis “Manual de Contratación Laboral – Gaceta Jurídica; Lima.

¹¹ EXP. N.º 04209-2011-PA/TC Sentencia del tribunal Constitucional

Manifiesta que laboró desde el 6 de junio de 2005 hasta el 3 de agosto de 2009, fecha en la cual fue despedida arbitrariamente pese a que ha prestado labores en la entidad emplazada mediante diversos contratos de trabajo para servicio específico, efectuando labores de naturaleza permanente, por lo que se ha vulnerado su derecho al trabajo.

r. Casación n° 1370-2005 de Corte constitucional¹²

Se trata del recurso de casación interpuesto mediante escrito de fojas setecientos noventa y nueve por la Compañía Universal Textil Sociedad Anónima contra la sentencia de vista de fojas setecientos noventa y cuatro, su fecha cinco de diciembre del dos mil cinco, que confirmando la sentencia apelada de fojas setecientos treinta y cinco, fechada el veintiuno de abril del dos mil cinco, declara fundada la demanda; con lo demás que contiene.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO: La Empresa recurrente denuncia la aplicación indebida del artículo setenta y siete del Decreto Supremo número cero cero tres noventa y siete TR. Que, el recurso de casación reúne los requisitos que para su admisibilidad contempla el artículo cincuenta y siete de la Ley número veintiséis mil seiscientos treinta y seis, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley número veintisiete mil veintiuno.

¹² Casación N° 1370-2005 de Corte constitucional

5. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Habiéndose realizado la búsqueda en las bibliotecas de la Universidad Nacional de San Agustín, Universidad Católica Santa María, niveles de pregrado y postgrado, y en la Universidad Católica San pablo, no se ha encontrado ninguna investigación que verse sobre el mismo tema o que se relaciones profundamente con la presente propuesta de investigación.

Sin embargo revisando bibliotecas virtuales y materiales de doctrina de legislación laboral peruana, se han encontrado artículos académicos sobre el tema en referencia estas son:

- Kardy Villavicencio Meza, abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sócrates Rado Pineda Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos al régimen laboral del Decreto Ley Nro. 22342 Ley de Exportaciones no tradicionales.

6. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Determinar las implicancias laborales del Decreto Ley N° 22342 en lo referente a la estabilidad laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar los requisitos que deben cumplir los contratos de exportación no tradicional para su validez en la actualidad.
- Identificar los derechos laborales colectivos vulnerados por el Decreto Ley N°22342
- Determinar qué plazo de duración debería considerarse para los contratos del régimen laboral de la actividad exportadora.
- Precisar las consecuencias jurídicas del incumplimiento de los requisitos establecidos en el Decreto ley Nro. 22342 para la validez de los contratos de exportación no tradicional.

- Precisar los criterios establecidos por el Tribunal Constitucional para la desnaturalización de contratos.

7. HIPOTESIS

Dado que:

- El Decreto Legislativo N° 22342, *establece que las empresas de exportación no tradicional podrán contratar personal eventual, en el número que requieran dentro del régimen laboral de modalidad especial, para atender operaciones de producción para exportación.*
- En la actualidad los procesos judiciales en el Perú es cuestionable la validez de los contratos de exportación no tradicional generando controversia al no garantizar la estabilidad laboral.
- *Desde la publicación* Decreto Supremo N°003-97-TR TUO Dec. Leg. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, surge la controversia frente a las contrataciones a modalidad con duración de 05 años de renovación consecutivas de los mismos, contrario al régimen de exportación no tradicional cuyas contrataciones son de carácter eventual y por meses, no garantizando esta ultima la estabilidad laboral de los trabajadores.

ES PROBABLE QUE:

- La contratación mediante el Decreto Legislativo N° 22342 no sea debidamente utilizada, debido a que las contrataciones eventuales que realizan las empresas exportadoras deben ser consideradas a plazo indeterminado por ser actividades permanentes y no eventuales.

II. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. TECNICAS E INSTRUMENTOS

1.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 32 Y 33 CONTRATOS DE
EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL

Para la investigación de esta variable emplearemos técnicas de:

a) **Observación Documental**

Haciendo uso de los siguientes instrumentos:

- Ficha Bibliográfica
- Ficha Documental

b) **Cuestionario**

Con su respectivo instrumento

- Cedula de Preguntas

1.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Y SUS IMPLICANCIAS EN LA ESTABILIDAD LABORAL.

a) **Observación Documental**

Haciendo uso de los siguientes instrumentos:

- Ficha Bibliográfica
- Ficha Documental

CUADRO DE SISTEMATIZACION DE TECNICAS E INSTRUMENTOS

VARIABLES	INDICADORES	SUBINDICADORES	TECNICA	INSTRUMENTOS
Análisis de los Artículos 32 y 33 Contratos de Exportación no tradicional	<u>Contrato Laboral</u>	Definición de Contratos de Trabajo	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental
		Elementos del contrato de trabajo	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental
		Características del contrato de trabajo	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental
		Decreto Ley N° 22342 Ley de promoción de Exportaciones no tradicionales.	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental
		Decreto Supremo N°. 111-87- PCM Reglamento del D.Leg. N° 292.	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental
		Decreto Supremo N°003-97-TR TUO Dec. Leg. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral.	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental
		Constitución Política del Perú	Cuestionario	Cedula de Preguntas
		Jurisprudencia Tribunal Constitucional	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental
y sus implicancias en la estabilidad laboral	<u>Estabilidad Laboral</u>	Resoluciones Judiciales	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental
		Definición de Estabilidad Laboral	Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental
		La Estabilidad Laboral en el Decreto Legislativo 728	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental
		La Estabilidad Laboral y el despido	Cuestionario	Cedula de Preguntas
		Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental
		Doctrina Jurisprudencia	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental

2. CAMPO DE VERIFICACION

2.1. UBICACIÓN ESPACIAL DE LA INVESTIGACION

La que se realizara en la ciudad de Arequipa

2.2. UBICACIÓN TEMPORAL DE LA INVESTIGACION

La que comprenderá los años 2015 y 2017

2.3. UNIVERSO Y MUESTRA

El universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinada especificación, en nuestra investigación será aplicada en dos empresas de rubro textil industria textil en Arequipa, teniendo en cuenta que la industria formal en Arequipa está representada por las siguientes empresas GRUPO MICHELL, FRANKY Y RICKY, ART ATLAS, INCA TOPS, MFH KNITS, CHACHANI S.A, INCA ALPACA Y PROSUR.

Considerando que la totalidad de la población es 1500.00 empleados administrativos de las Empresas Michell y Cia. S.A y la Empresa INCA ALPACA, se ha determinado tomar la fórmula de Alkin y Colton, que hace referencia en la obra de **Mario Tamayo Tamayo**, “Metodología Formal de Investigación Científica”.

$$n = \frac{N \times 400}{399 + N}$$

Donde:

n= Valor de la muestra

N= Es el valor del universo o población

Para efectos de nuestra investigación tomaremos dos empresas que sumadas entre si dan un total de 1500 trabajadores.

Para determinar la muestra según las tablas de Arkin y Colton, que para un universo de 600000, con un margen de confianza del 95.5% y con un margen de error de 5% ubica nuestra muestra en 315 trabajadores.

Reemplazando:

$$N = \frac{1500.00 \times 400}{399 + 1500.00}$$

$$N = 315$$

3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La recolección de los datos de la presente investigación se realizará mediante la conformación de un solo grupo de dos personas, con la colaboración y supervisión del Maestría, el proceso se realizará de la siguiente manera:

La aplicación de los cuestionarios se realizará habiendo concertado la cita con los representantes legales de las empresas.

En lo que refiere a la investigación bibliográfica será realizada en su totalidad por el Maestría y comprenderá las bibliotecas jurídicas de las universidades Católica de Santa María, universidad nacional de San Agustín, universidad católica San Pablo, Universidad Tecnológica del Perú.

Asimismo se realizará la investigación bibliográfica en los libros de la biblioteca personal de Maestría, en físico y en los obtenidos de manera virtual, teniendo en cuenta los que se encuentren en los catálogos virtuales de universidades de nuestro país, así como las bibliotecas virtuales de Gaceta Jurídica y Caballero Bustamante, todo ello haciendo uso de las fichas bibliográficas y documentales.

La tabulación de los datos, su análisis e interpretación así como la elaboración de los cuadros, tablas y gráficos estarán a cargo del investigador.

Los recursos materiales a emplearse en esta etapa son: papel y lapicero, consistentes en las fichas y cédulas a llenarse, la computadora personal con su respectiva impresora a utilizarse en la tabulación y elaboración de cuadros.



CUADRO DE RECURSOS HUMANOS

GRUPO	UNICO	PREFESION
PERSONAS	2	ABOGADOS

CUADRO DE RECURSOS MATERIALES

RECURSOS	CANTIDAD	COSTO
COMPUTADORA	UNA	0
IMPRESORA	UNA	0
PAPEL	UN MILLAR Y MEDIO	65
TINTA	TRES RECARGAS	120
MOVILIZACION EQUIPO	DOS SEMANAS	450
ALIMENTACION EQUIPO	DOS SEMANAS	450
TOTAL		1085.00

CUADRO DE RECURSOS ECONOMICOS

RECURSOS	COSTO S/.
MATERIALES	185.00
PERSONALES	900.00
EXTRAS	300.00
TOTAL	1385.00

4. BIBLIOGRAFIA

1. ALONSO GARCÍA, Manuel, Derecho del trabajo, Bosch, Barcelona, 1960, Tomo I.
2. GÓMEZ VÁLDEZ, Francisco; “El Contrato de trabajo – Parte General”; Tomo I; Editorial San Marcos; Lima 2000.
3. GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro; El Contrato de Trabajo y sus modalidades; Gaceta Jurídica- Soluciones Laborales, Primera Edición, Abril-2016, Lima-Perú.
4. NEVES MUJICA, Javier; “Derecho del Trabajo – Materiales de enseñanza”; PUCP; Lima
5. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y EGUIGUREN PRAELI, Augusto; Jurisprudencia sobre Inspecciones Laborales; Gaceta Jurídica - Diálogo con la Jurisprudencia, Primera Edición, Diciembre-2016.
6. GARCIA MANRIQUE, Álvaro, “Manual de Contratación Laboral” Gaceta Jurídica.
7. CAMPOS RIVERA, Domingo. “Diccionario de Derecho Laboral” 1 edición, Editorial Temis S.A., Colombia 2012, p53.
8. ANACLETO GUERRO, Víctor “ Manual de Derecho Laboral” Tomo I – 2015
9. CALDERON SUMARRIVA, Ana y AGUILA GRADOS, Guido. “ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral” EGACAL – PERU 2011.
10. RODRIGUEZ GARCIA, Fernando y QUISPE CHAVEZ, Gustavo “La Extinción del Contrato de Trabajo”. Soluciones Laborales. Manual Operativo I. Gaceta Jurídica S.A. Lima 2009.

PÁGINAS WEB

- http://aempresarial.com/web/revitem/4_13137_16708.pdf
- <http://larepublica.pe/14-12-2010/exportacion-no-tradicional-no-significan-trabajadores-temporales>

- <http://blog.pucp.edu.pe/blog/manuelsolis/2015/06/14/sentencia-del-tribunal-constitucional-sobre-contratos-laborales-para-exportaciones-no-tradicionales/>
- http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/DGT/opinion/INFORME_023_2011_DGT.pdf

5. ESQUEMA DEL CONTENIDO DE LA TESIS

INTRODUCCION

RESUMEN (ABSTRACT) Español o Ingles

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

1. CONCEPTO DEL DERECHO DE TRABAJO
2. TRABAJO OBJETO DEL DERECHO DE TRABAJO
3. CONCEPTO DEL DERECHO DE TRABAJO
4. PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO

CAPITULO II

1. CONTRATO DE TRABAJO
2. IMPORTANCIA
3. SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO
4. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO
5. ELEMENTOS GENÉRICOS
6. ELEMENTOS ESENCIALES
7. ELEMENTOS TÍPICOS
8. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO
9. EL CONTRATO DE TRABAJO COMO UN CONTRATO NORMADO
10. CLASES DE CONTRATO DE TRABAJO
11. CONTRATO DE EXPORTACIÓN DE PRODUCTOS NO TRADICIONALES
12. DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
13. ESTABILIDAD LABORAL

14. DEFINICIÓN DE ESTABILIDAD LABORAL
15. CLASES O FORMAS DE ESTABILIDAD LABORAL
16. ESTABILIDAD ABSOLUTA
17. ESTABILIDAD RELATIVA
18. ESTABILIDAD DE CARÁCTER LEGAL
19. ESTABILIDAD POR CONVENCIÓN COLECTIVA

CAPÍTULO III

CONTRATO DE EXPORTACION NO TRADICIONAL

1. REQUISITOS PARA LA VALIDEZ DEL CONTRATO DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL
2. CARACTERÍSTICAS ESENCIALES DEL RÉGIMEN ESPECIAL LABORAL DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL
3. TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETENCIA LABORAL
4. EXPORTACIÓN DE PRODUCTOS NO TRADICIONALES
5. CAUSAS DE LA DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS
6. MARCO LEGAL ARTÍCULO 7 DEL DECRETO LEY NRO. 22342
7. MARCO LEGAL ARTÍCULO 2 DEL DECRETO LEY NRO. 22342
8. MARCO LEGAL ARTÍCULO 3 DEL DECRETO LEY NRO. 22342
9. CONVENIOS INTERNACIONALES
10. JURISPRUDENCIA

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

1. TABLAS
2. CUADROS Y GRÁFICOS

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

BIBIOGRAFIA

ANEXOS

ANEXOS



FICHA BIBLIOGRAFICA

Nombre del Autor:	
Título del Libro:	
Editorial:	
Edición:	
Lugar y Año:	
Número de Páginas:	
Análisis de los artículos 32 y 33 de Decreto Ley Nro. 22342 Contratos de Exportación no tradicional y sus implicancias en la estabilidad laboral	Ficha Nro.:

FICHA MATRIZ DE REGISTRO

Análisis de los artículos 32 y 33 de Decreto Ley Nro. 22342 Contratos de Exportación no tradicional y sus implicancias en la estabilidad laboral en el sector textil de Arequipa en el años 2015-2016

NÚMERO: _____

JUZGADO: _____

DEMANDANTE: _____

DEMANDADO: _____

MATERIA: _____

CAUSAL: _____

SENTENCIA: _____

FECHA: _____

Análisis de los artículos 32 y 33 de Decreto Ley Nro. 22342 Contratos de Exportación no tradicional y sus implicancias en la estabilidad laboral

Ficha Nro.:

FICHA DOCUMENTAL

Autor: _____	Editorial: _____
Título: _____	Ciudad, _____
Año: _____	País: _____
Resumen: _____	

Análisis de los artículos 32 y 33 de Decreto Ley Nro. 22342 Contratos de Exportación no tradicional y sus implicancias en la estabilidad laboral	Ficha Nro.: _____

CUESTIONARIO

EL PRESENTE CUESTIONARIO ESTÁ DIRIGIDO A LOS GERENTES ADMINISTRATIVOS, JEFES DE RECURSOS HUMANOS Y ASESORES LEGALES DE LAS EMPRESAS: CON EL OBJETIVO DE REALIZAR UNA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA SE REQUIERE DE SU COLABORACIÓN, SÍRVASE RESPONDER LAS SIGUIENTES PREGUNTAS.

1. En la actualidad cuenta usted con trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Ley N° Régimen de Exportación no Tradicional: _____

2. Del 100% del total de sus trabajadores contratados ¿cuál es el porcentaje que está bajo el Régimen del Decreto Ley N° 22342 y cuántos bajo la modalidad del Decreto Ley 728? _____
3. En la actualidad su empresa afronta procesos judiciales de desnaturalización de contratos de exportación no tradicional

4. Considera usted que en la actualidad el Decreto Ley N° 22342 sigue cumpliendo su finalidad de establecer un marco jurídico especial orientado a promover mejores condiciones que incentiven y beneficien la actividad empresarial dirigida a la exportación de productos no tradicionales _____

5. Considera usted ¿qué el Decreto Ley N° 22342 vulnera los Derechos Individuales Laborales?
Si.....()
No.....()
6. La empresa donde realiza sus labores cuenta con un sindicato de trabajadores
Si.....()
No.....()
7. Considera Usted, que el Decreto Ley N° 22342 vulnera el Derecho de la Estabilidad Laboral de los trabajadores contratados bajo este régimen
Si.....()
No.....()

8. Considera Usted que la empresa cumple con todos los requisitos exigidos por el Decreto Ley N° 22342 para acreditar la validez de las contrataciones bajo modalidad de exportación no tradicional

Si.....(☐)

No.....(☐)

9. Considera Usted ¿que al utilizar el Decreto Ley N° 22342 para las contrataciones de exportación no tradicional se comete fraude en contratación al no especificar labores específicas del puesto?

Si.....(☐)

No.....(☐)

10. Estaría Usted de acuerdo con que se modifique el Decreto Ley N° 22342, en lo referente a la materia laboral

Si.....(☐)

No.....(☐)

Gracias por su colaboración.