



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Los contratos de trabajo de exportación no tradicional y la
estabilidad laboral, Perú, 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADA

AUTORA:

Valdivia Caparachin, Ysabel Geraldine (ORCID: [0000-0001-9052-5342](https://orcid.org/0000-0001-9052-5342))

ASESOR:

Mgr. Vargas Huamán, Esaú (ORCID: [0000-0002-9591-9663](https://orcid.org/0000-0002-9591-9663))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral: flexibilidad laboral y reforma procesal
laboral, negociación colectiva e inspección de trabajo y
Sistemas Previsionales

LIMA - PERÚ
2020

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Caratula	
I.- Dedicatoria	
II.- Agradecimiento	
III.- Índice de tablas	
IV.- Resumen	
V.- Abstract	
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	04
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	13
3.3. Escenario de estudio	14
3.4. Participantes	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.6. Procedimientos	16
3.7. Rigor científico	17
3.8. Método de análisis de datos	18
3.9. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	37
ANEXOS	40

DEDICATORIA

A mi madre, por ser mi ejemplo.

A mis hijas, por ser mi apoyo, fuerza e inspiración para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser mi fuente de bendición. A mi alma mater, Universidad César Vallejo.

A mi asesor, por guiarme y ser mi apoyo en todo el proceso de elaboración de tesis

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Matriz de categorización

Tabla N° 2: Participantes

Tabla N° 3: Validez del instrumento

RESUMEN

“Los contratos de trabajo de exportación no tradicional y la estabilidad laboral, Perú, 2017”.

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar de qué manera los contratos de exportación no tradicional reconocen la estabilidad laboral.

Asimismo, la metodología utilizada, es de tipo de básica más conocida como pura, toda vez que nos permitió describir la realidad del fenómeno, enmarcado en lo teórico y científico.

Por otro lado, respecto de los resultados obtenidos se tiene que, los contratos de trabajo de exportación no tradicional reconocen ineficazmente la estabilidad laboral, quedando demostrado que el trabajador sujeto bajo este régimen es contratado de forma temporal para realizar labores de carácter permanente y sólo variará su condición laboral de determinado a indeterminado si se declara su desnaturalización contractual por incumplimiento de una de las causas objetivas establecidas.

Finalmente, se concluyó que, los contratos de trabajo de exportación no tradicional reconocen ineficazmente la estabilidad laboral en sus grados diferenciados de protección (absoluta y relativa); siendo que, por la naturaleza especial de la norma que regula estos tipos de contratos temporales, no otorga seguridad laboral ni garantiza a la masa trabajadora aspirar de manera indeterminada al goce y disfrute de sus derechos laborales.

Palabras Clave: Contrato de exportación no tradicional, reconocimiento de la estabilidad laboral, estabilidad laboral absoluta, estabilidad laboral relativa.

ABSTRACT

"Non-traditional export employment contracts and job stability, Peru, 2017".

The objective of this study was to determine how non-traditional export contracts recognize job stability.

Likewise, the methodology used is of the basic type better known as pure, since it allowed us to describe the reality of the phenomenon, framed in theory and science. On the other hand, with respect to the results obtained, non-traditional export work contracts ineffectively recognize job stability, showing that the worker subject to this regime is hired temporarily to perform permanent work and will only vary their employment status from determined to undetermined if their contractual denaturation is declared for breach of one of the established objective causes.

Finally, it was concluded that non-traditional export employment contracts ineffectively recognize job stability in its differentiated degrees of protection (absolute and relative); being that, due to the special nature of the norm that regulates these types of temporary contracts, it does not provide job security or guarantee the working mass to aspire indefinitely to the enjoyment and enjoyment of their labor rights.

Keywords: Non-traditional export contract, recognition of job stability, absolute job stability, relative job stability.

I. INTRODUCCIÓN

El reciente informe final tuvo como realidad problemática, lo regulado en el Decreto Ley N° 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, específicamente del Art. 32 y sucesivos. La mencionada ley instaura un régimen especial para el sector exportador, el cual en materia contractual laboral, admitía a las jurídicas a “contratar personal temporal, en la cantidad y tiempo que estas requieran, no estableciéndose plazo límite para las renovaciones laborales”; configurándose así, un sistema dotado de transgresiones y abusos a los derechos laborales de la masa trabajadora (estabilidad laboral y a la práctica sindical); exponiéndose con esas prácticas legales un régimen plagado de injusticias y desamparo que debía ser reformado a la brevedad, contraponiéndose en ese sentido a lo estipulado en el art. 80° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

En esa línea de trabajo, fue de importancia señalar que el Partido Político Frente Amplio presentó el Proyecto de Ley 00509/2016-CR, el mismo que se convirtió en letra muerta para el legislativo, ya que en ninguna sesión de la Comisión de trabajo y seguridad social del parlamento llegó a ser materia de debate. Sin embargo, fue importante resaltar que dicho proyecto de Ley tenía como finalidad la modificatoria del art. 32 del Decreto Ley N° 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, y con ello lograr una reforma en la norma en beneficio de los trabajadores del rubro textil, sólo materializándose esa variación se podría verificar que el esfuerzo de lucha constante de los gremios laborales finalmente ha sido escuchado. Asimismo el parlamento, fue testigo que en diversas oportunidades existió una pretensión latente de parte del legislativo para la derogación del Decreto Ley N.º 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, prueba material de ello es que desde el año 2002 se presentaron diversos proyectos de ley, siendo los más resaltantes el Proyecto de Ley N.º 2241 y 2272, que buscaban la modificatoria de los artículos 32°, 33° y 34° del Decreto Ley 22342, así como también la anulación del art. 80 del TUO de la Ley N° 728 aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, el cual señala que los tipos de contratos de trabajo de

exportación no tradicional se rigen por su propia norma.

La presente investigación posee por una lado la necesidad de investigar para nuestro área profesional, toda vez que es de relevancia jurídica para el derecho, dado que en el marco legal laboral y en el ámbito cognitivo en que se situó la presente investigación, la problemática indicada fue materia de análisis y debate para el parlamento nacional, desencadenando la presentación de un sin fin de proyectos de ley, que provocaron arduos debates en los últimos quince años, los mismos que buscaban la derogación del Decreto Ley N° 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, hecho que hasta el término de la investigación no se dio.

Además, sostenemos que existió también una necesidad de investigar en el contexto social, dado que los trabajadores del rubro textil sujetos bajo este régimen sufren una afectación a su estabilidad laboral, siendo que, al no tener conocimientos sobre la naturaleza de este tipo especial de contrato, son víctimas de abusos y violaciones a sus derechos laborales.

En relación a la formulación del problema se tuvo como interrogantes a dilucidar los siguientes supuestos; problema general, ¿de qué manera en los contratos de trabajo de exportación no tradicional se reconoce la estabilidad laboral?, problema específico 1, ¿de qué manera en los contratos de trabajo de exportación no tradicional se reconoce la estabilidad laboral absoluta? y problema específico 2, ¿de qué manera en los contratos de trabajo de exportación no tradicional se reconoce la estabilidad laboral relativa?

A raíz de la problemática planteada se tuvo como justificación de la investigación, por un lado, a la justificación teórica, la misma que encuentra su fundamento en las diversas investigaciones realizadas sobre temas relacionados a los contratos de trabajo de exportación no tradicional, los mismos que fueron materia de discusión durante muchos años por distintos juristas y legisladores, llegando en su mayoría a sostener que la forma de evitar la continuación de este régimen que va en contra de la estabilidad laboral y que provoca la vulneración del derecho al trabajo sería la derogación de la norma reguladora. Respeto de la justificación metodológica, este estudio se desarrolló bajo los fundamentos de la investigación tipo básica también como pura, toda vez que nos permitió describir la realidad del fenómeno, enmarcado en lo teórico y científico. Es así que con esta investigación se pretendió

favorecer con ciencias apoyadas en la doctrina nacional e internacional, la modificación del cuerpo legal del Decreto Ley N° 22342. Respecto de la justificación práctica del presente informe final tenemos que, encuentra su fundamento en la explicación y estudio de la problemática advertida, que tiene como propósito la búsqueda de la solución de esta para así finalmente lograr un perfeccionamiento de las situaciones de carácter laboral de toda la masa trabajadora del rubro exportador sujetos bajo este régimen contractual modal de carácter temporal.

En ese sentido se estableció como objetivo general, determinar de qué manera los contratos de exportación no tradicional reconocen la estabilidad laboral, así como también se planteó como objetivo específico -1-, determinar de qué manera se reconoce la estabilidad laboral absoluta en los contratos de trabajo no tradicional ya su vez como objetivo específico -2-, determinar de qué manera se reconoce la estabilidad laboral relativa en los contratos de trabajo de exportación no tradicional.

En consecuencia nuestro informe final desarrolló tres supuestos jurídicos, el supuesto jurídico general sostiene que existe un reconocimiento ineficaz de la estabilidad laboral, puesto que, en este tipo de contrato modal no rige el principio de continuidad, por el contrario los vínculos laborales entre el empleador y el trabajador son sujetos a la temporalidad, sin embargo este último en muchos de los casos realiza labores de carácter permanente, y es pasible de un sinfín de renovaciones contractuales, claro está en cumplimiento de lo regulado en el Decreto Ley 22342, así también; el segundo supuesto jurídico específico 1, sustenta que en los contratos de trabajo de exportación no tradicional se reconoce de manera ineficaz la estabilidad laboral absoluta del trabajador sujeto bajo este régimen, toda vez que sólo en caso medie un despido injustificado o se declare judicialmente la desnaturalización, se ordenará la reposición del trabajador a su puesto laboral. Asimismo, el tercer supuesto jurídico específico 2, señala que en los contratos de trabajo de exportación no tradicional se reconoce de forma ineficaz la estabilidad laboral relativa del trabajador del rubro exportador, siendo que la relación contractual puede ser interrumpida por el empleador, por lo tanto, en estos casos sólo existirá una obligación indemnizatoria pecuniaria por parte del empleador.

II. MARCO TEÓRICO

El presente trabajo final de investigación tiene como trabajos previos nacionales lo sostenido por MOURA, (2013), en su investigación “Historia de las prácticas discriminatorias en las normas laborales: el caso de la industria de la exportación no tradicional en el Perú, 1978-2010”, concluye que, la contratación individual y la efectividad de niveles de estabilidad laboral según el modelo intervencionista de los años de 1970 manifiesta una mayor protección a los trabajadores con un contrato formal, concediéndole mecanismos para proteger sus derechos sindicales. Este contexto de al amparo del trabajador estable dio lugar a la regulación de nuevos contratos laborales a plazo determinado, de fundar contrataciones temporales.

Asimismo, citamos lo señalado por CCATAMAYO, (2017), en su trabajo “El derecho a la estabilidad laboral en los contratos suscritos al amparo del artículo 82 de la Ley de Productividad y Competitividad laboral”, concluye que, que los contratos laborales sin denominación de carácter temporales no son nocivos para los derechos laborales, siempre que surtan efectos en cumplimiento del principio de causalidad. La finalidad de regular esa situación jurídica, se funda en la necesidad de otorgar a las jurídicas en atención a sus necesidades contratar mano de obra a plazo determinado. Claro está, que, de no cumplirse este principio en las contrataciones temporales, se sancionará variándose condición legal, a contrato indefinido.

A su vez, ARCE, (2016), en su investigación “Estabilidad laboral vs contratos temporales”, concluye que, en los contratos de trabajo de exportación no tradicional el problema latente es que se utiliza el contrato de obra determinada para labores permanentes. Es decir, si la jurídica tiene como objeto la exportación de algodón, las acciones a realizarse para la elaboración de esa materia prima ingresan al ámbito de lo permanente. En ese sentido, si un empleador divide en contratos de trabajo modal su objeto fabril frecuente, los que ocasiona es que de nuevo la relación contractual temporal penetra el territorio conveniente al contrato a plazo indefinido. La situación antes descrita, indubitablemente transgrede los derechos laborales de la masa trabajadora.

Así también respecto de los trabajos previos internacionales citaremos a GALARZA, (2014), que concluye en su investigación “Exportaciones no tradicionales ecuatorianas y su evolución 2001-2013, ¿coyuntura internacional o mejora en la promoción?”, que las exportaciones no tradicionales ecuatorianas, lejos de manifestar verdaderos indicios de mejora en cuanto a la calidad de las exportaciones (entiéndase calidad por mejora en el valor agregado, tecnificación, entre otros), ha desarrollado de forma positiva en métodos cuantitativos, gracias a una tendencia internacional al incremento de los costos de los productos, siguiendo los parámetros del comercio internacional.

A su vez LOPEZ, (2012), en su investigación “El principio de protección a la fuente del empleo en el ordenamiento jurídico laboral chileno”, concluye que el Estado tiene como fin supremo la persona humana y tiene como objetivo la promoción del bienestar de todos los habitantes, para ello deberá otorgar facultades para la creación de mejores condiciones sociales, las cuales permitirán que todos los integrantes de una sociedad puedan desarrollarse óptimamente en su ámbito físico y espiritual, gozando y protegiendo los derechos y garantías de rango constitucional.

Con respecto a las teorías diversos autores se refieren al contrato laboral como el acuerdo bilateral en el cual se pactan los deberes y derechos de las partes, comprendido por el empresario y el trabajador, obligándose el segundo a proporcionar servicios personales y dependientes a la voluntad del primero (Toyama, 2015, p. 25). LPCL (2016) señala que da inicio a una relación jurídica individual del trabajo como vínculo laboral que supedita a los contrayentes en derechos y obligaciones mutuos. Asimismo, es relevante señalar que los contratos laborales procederán siempre que preexistan, tres elementos importantes, los cuales son: de carácter personal, remunerado y subordinado, los mismos que deberán cumplirse de forma conjunta. Así también se requiere que se cumpla con una formalidad material, es decir que puede ser escrito o verbal, por un plazo temporal o indefinido, además, de estar sujeto a una modalidad. (Parra, 1999).

En el régimen laboral existen diversas modalidades contractuales como son los

de naturaleza permanente y los temporales. Por lo que en la presente nos centraremos en analizar los contratos de carácter temporal y de tipo modal, siendo aquellos que tienen por objeto establecer un vínculo contractual de carácter laboral entre el empresario y el trabajador por un plazo pactado por las partes. Estos contratos han sido normados debido a que muchas empresas realizaban actividades por plazos no prolongados, y a fin de no generar un ambiente de informalidad fue obligatoria su regulación. Esta modalidad de contratos se relaciona primordialmente a las necesidades de la empresa y toda exigencia que devenga de su actividad comercial y económica, también en aquellos casos de reconversión empresarial.

Nuestra legislación regula en el Título II, Capítulo II del D. Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, las distintas modalidades existentes del contrato de trabajo temporal, conforme se detalla a continuación:

El contrato por inicio o incremento de actividades, regulado en el Art. 57º del D. Supremo N.º 003-97-TR, sostiene que: viene a ser la relación contractual arribada entre el trabajador y su empleador, que nace cuando la jurídica empieza una actividad novedosa. El plazo límite establecido es de 3 años, lo que nos lleva a advertir que, si un trabajador labora por un tiempo mayor al antes señalado, se desnaturalizara su relación contractual.

Asimismo, es necesario señalar que el citado artículo sostiene que la nueva actividad es el inicio de esta, así como la que prosigue de la instalación o inauguración de nuevas sucursales o empresas, así como el inicio de nuevas actividades o el aumento de las que ya son parte de la jurídica (Arce, 2006).

En contraste con otras contrataciones a plazo determinado, los contratos por necesidades de mercado normado en el Art. 58 del D. Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, lo conceptualiza como aquel que se lleva a cabo entre el trabajador y el empleador ante la presencia de una situación objetiva, la misma que yace con la finalidad de abastecer aumentos circunstanciales de la producción, devenidos por modificaciones esenciales de la solicitud existente en el mercado, así se tratase de funciones habituales que constituyan parte de las actividades

permanentes de la jurídica, siendo imposibles de ser cubiertas por los trabajadores habituales. Este tipo de contratos laborales modales son afectos de renovación simultánea por un plazo máximo hasta de 5 años.

Otra modalidad de naturaleza temporal son los contratos por reconvención empresarial, según lo estipulado en el artículo 59º del D. Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sostiene que, estos contratos son celebrados en razón ampliación, sustitución o modificación de las tareas realizadas en la jurídica, es decir a toda conmutación de la parte tecnológica de los equipos, maquinarias, infraestructuras, técnicas, tecnologías y ordenamientos relacionados a la producción y a la administración. Su plazo máximo es de dos años, por lo que la norma señala que la contratación o renovación sucesiva de esta modalidad contractual no podrá exceder del plazo establecido.

Como una última modalidad en la que se centra la presente investigación encontramos a los contratos de trabajo de exportación no tradicional, promulgada mediante el D. Ley N.º 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, dando origen a un régimen laboral especial, los mismos que están señalados en los artículos 32º, 33º y 34º, este régimen busca que el empleador pueda contratar a un trabajador de forma eventual, lo cual no debiera de preocupar, sin embargo, dicho régimen permite que el empleador mantenga a un trabajador en un área permanente, pero con contratos eventuales, hasta el momento que decida no renovar el contrato al trabajador.

Respecto del Régimen Laboral de Exportación no Tradicional D. Ley N.º 22342, este se inicia en el periodo de gobierno del presidente Bermúdez, norma que surge para la promoción del crecimiento de las industrias textiles y las exportaciones de productos no tradicionales, para así inyectar capital a la economía nacional, para ello instauró una ristra de beneficios de carácter tributario y en materia laboral a los empresarios exportadores, e incluyendo la exportación textil como no tradicional. Esa lenidad que se dio en los años 70s, persiste actualmente sin adecuarse a escenario, siendo que el sector textil ya no debería regularse como no tradicional puesto que la economía nacional es diferente

(Arce, 2013, p. 39). Rado (2015),

sostiene respecto de los contratos de trabajo de exportación no tradicional que es un régimen especial, que nace por el Decreto Ley N.º 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, el cual le permite el uso de manera eventual, las veces que se consideren necesarias, con el fin de satisfacer una producción, conforme lo señala el artículo 32 literal b); es importante señalar que este régimen laboral, ha sido materia de discusión en las diversas resoluciones emitidas por Tribunal Constitucional y respaldado por el D. S N.º 003-97-TR en su art. 80 de la LPCL, siendo hasta la fecha un régimen vigente. Infantes (2011), refiere que los contratos sujetos bajo este régimen deben cumplir requisitos legales exigidos, las cuales señalan que deben celebrarse por escrito, para obra determinada, consignarse de forma expresa la causa objetiva; permitiendo que el empleador pueda efectuar renovaciones del contrato, siempre que exista órdenes de compra o documentos que originan la exportación y un programa de producción. La Rosa manifiesta que bajo este régimen especial solo podrán adherirse las empresas textiles que otorguen el 40% de su producción a la exportación, asimismo el empleador debe presentar y consignar el contrato celebrado ante el órgano fiscalizador (La Rosa, 2008).

Este régimen laboral, muchas veces ha sido aprovechado por las empresas para contratar al trabajador por plazos cortos, atentando así a su proyecto de vida que cada trabajador planea, razón por la cual se sostiene que esta norma es atentatoria contra el derecho a la estabilidad laboral y lo único que ocasione es que la masa trabajadora sienta que sus derechos no son respetados, siendo una de las supuestas soluciones la modificación de la Ley. Sólo es relevante que la empresa se halle inmersa dentro de las normas jurídicas del Decreto Ley N.º 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, para que resulte la contratación a los trabajadores bajo el referido régimen contractual.

Estas empresas textiles han mantenido diversos problemas con los trabajadores que inclusive han llegado a instancias internacionales, al respecto haremos mención a las conclusiones a la que arribo el Comité de la OIT respecto del Caso

N° 2675 (Perú) - Fecha de presentación de la queja: 16-OCT-08, La Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) VS el Estado Peruano, que señala

(...) que en la realidad, como sostiene el Estado Peruano, los registros laborales efectuados en ciertas empresas referidas por el demandante dieron lugar a la aplicación de multas por prácticas que prohíben la conformación y desarrollo de sindicatos; así como también el gobierno asevera de modo general que en el rubro materia de discusión la contratación de tipo modal y de naturaleza temporal fue usada de forma reiterada como un dispositivo persuasivo de la afiliación de los trabajadores, provocando consecuencias nocivas respecto de la protección social (2008)

Asimismo, la problemática también ha sido materia de controversia a nivel nacional, dilucidándose en los diversos tribunales judiciales, siendo la Primera Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema la que expidió la CASACION N.º 228-2006-LIMA, que establecía:

[...] que los contratos de trabajo subyugados a la doctrina de la exportación no tradicional, si se extienden por más de diez años no se desnaturalizan, toda vez que, la culminación de este tipo de régimen contractual posterior a un plazo mayor a los diez años no implica un acto de despido, en consecuencia, quedo establecido que el transcurrir del tiempo no sería causal para que se pueda accionar judicialmente la desnaturalización del contrato, siendo que esta desnaturalización solo se determinaba en el supuesto que el vínculo contractual laboral entre el trabajador y el empleador no cumplía con los elementos de validez estipulados por Ley. (CASACION N.º 228-2006-LIMA)

Con el citado precedente la corte suprema deja establecido que el periodo de tiempo del vínculo contractual entre el trabajador y el empleador sujetos bajo este régimen laboral no genera que el contrato suscrito se desnaturalice y se convierta en uno a plazo indeterminado, por tanto, de la casación advertimos, que el trabajador cumplió diez de vínculo laboral, sin embargo, este estaba sujeto al plazo

establecido en el contrato de trabajo suscrito, el cual al vencimiento culminaba la relación laboral entre las partes. Es de advertirse que dicha resolución sostiene que existirá la desnaturalización de contrato sólo si existe la inobservancia de los elementos de validez estipulados por ley.

En el Perú, nuestro ordenamiento jurídico protege al trabajador contra el despido, sin embargo, el derecho a estabilidad laboral se ha visto afectada por diversas transformaciones. Inicialmente se diseñó en base a un modelo garantista, para subsiguientemente, ser remplazado por nuestra legislación vigente por el modelo de mínima protección a la masa trabajadora (Blancas, 2015). Toyama (2011), conceptualiza a la estabilidad laboral como un derecho constitucional que tiene como esencia la continuidad del contrato de trabajo ante los hechos que se puedan dar en vínculo laboral, con consigna de evitar la extinción de este, salvo exista una causa justa establecida por ley. Establece una protección indefectible para el goce de todos los derechos laborales; toda vez que sin esta las posibilidades de ejercicio de los derechos colectivos o individuales serían nulas o en su defecto mínimas y los aparatos de tutela carecerían de exigibilidad.

Según Franco García (2013) sostiene en su estudio que existen dos mecanismos de protección frente al despido injustificado, arbitrario u otros; las cuales son la estabilidad laboral relativa o de salida y también la absoluta. La primera brinda protección contra el despido sin llegar a asegurar la reincorporación del trabajador ya que solo deviene la protección indemnizatoria, toda vez que no procede la reincorporación al puesto laboral, o de existir, sólo el empleador tiene la facultad de resolver si concede una tutela indemnizatoria o una tutela resarcitoria; mientras que la segunda causa la ineficacia del despido, garantizando la reincorporación a su puesto de trabajo sin que el empleador pueda oponerse a dicha situación, esto se efectuará en aquellos casos en los que se acredita que el despido se ha efectuado de forma fraudulenta o en los que el empleador no ha podido acreditar la causa justa del despido, en consecuencia, esta puede devenir en nulo, existiendo como medida reparadora para el trabajador la reposición a su centro de trabajo y de manera opcional podrá variar dicha medida y solicitar su indemnización económica. Asimismo, Víctor Ferro (2019) sostiene que corresponderá a un modelo de

estabilidad laboral absoluta cuando se sancione la nulidad del despido injustificado y se disponga la reposición del trabajador (tutela restitutoria); por otro lado, se calificará como un modelo de estabilidad laboral relativa cuando los mecanismos de reparación incluyan el pago de un resarcimiento económico (tutela resarcitoria) y no la reposición del trabajador.

Finalmente, respecto de los enfoques conceptuales del presente estudio: **Contratos de trabajo de exportación no tradicional**, son aquellos contratos de tipo modal, de naturaleza temporal y de carácter especial. Estos se encuentran normados y regulados por el Decreto Ley N° 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales.

Estabilidad laboral, es un derecho fundamental inherente al ser humano, en la que para su materialización convergen dos aspectos: la duración a plazo indefinido del vínculo contractual y el requerimiento de una causa justa para su disolución.

Estabilidad de entrada, es un derecho que busca garantizar desde el inicio de la relación contractual que el trabajador adquiera la garantía de permanencia.

Estabilidad de salida, es un derecho que garantiza al trabajador que una vez culminado su vínculo laboral este se producirá sólo por causa razonable.

Estabilidad laboral absoluta; es un derecho que se origina con la reincorporación efectiva del trabajador a su puesto laboral.

Estabilidad laboral relativa; es un derecho que se producirá cuando la garantía frente al despido no llega a proteger la reincorporación efectiva del trabajador, manifestándose esta de dos maneras; la propia y la impropia.

Estabilidad relativa propia; es un derecho que surte efectos cuando existe la elección entre el pago de una indemnización al trabajador o su reposición a su puesto laboral, decisión que, según la normativa laboral, dependerá del juez, del propio trabajador o del empleador. En ese sentido, en estas situaciones, se suelen ordenar el pago de las remuneraciones devengadas entre el periodo del despido y el de la reposición, o en su defecto el pago de la indemnización.

Estabilidad relativa impropia; es un derecho donde sólo corresponderá la indemnización siendo el despido considerado válido.

III. METODOLOGÍA

Según, Tolchinski (2002) la metodología de la investigación es un conjunto de procesos en las que se enmarca un determinado estudio, asimismo sostiene que, su contenido debe ser amplio para facilitar que los lectores comprendan y entiendan los objetivos de la investigación. Esos procesos contienen las técnicas e instrumentos de recolección de datos a utilizar para lograr el entendimiento antes señalado. (p. 42)

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Tipo de investigación: Este estudio se desarrolló tomando en cuenta la investigación tipo básica, denominada también fundamental o pura.

Su objetivo está fundado en la indagación y acopio de informes, desde la formulación del problema y sucesivos, en ese sentido, en la presente investigación se determinó como planteamiento del problema si los contratos de exportación no tradicional reconocen la estabilidad laboral propiamente dicha, o ya sea en cualquiera de sus dos condiciones (estabilidad laboral absoluta y estabilidad laboral relativa).

Diseño de investigación: Según Sánchez (2002), sostiene que, el diseño de investigación es útil como herramienta para dirigir el estudio del investigador, convirtiéndose en los lineamientos a seguir para la realización de una tesis.

En esa línea de ideas, se deduce que el diseño de investigación comprende determinadas pautas a seguir por el investigador para resolver el problema, arribar a las conclusiones y proponer las posibles soluciones. (p. 63)

En ese sentido, el tipo de diseño utilizado en la investigación es la teoría fundamentada, instrumento que posibilitó la construcción de nuevos referentes teóricos sobre la contratación laboral de exportación no tradicional partiendo de la contrastación de los hallazgos encontrados y finalizando con la construcción de las conclusiones.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Para Gomes (2003), define a las categorías como los argumentos a desarrollarse en la investigación, para finalmente congregarse elementos, considerándose la referida categoría como una cadena. (p.55)

En razón de lo antes señalado, para este estudio se establecieron las siguientes categorías: los contratos de exportación no tradicional y el reconocimiento de la estabilidad laboral. Asimismo, como subcategorías se tuvo: la estabilidad laboral absoluta y estabilidad laboral relativa.

La matriz de categorización se circunscribe en relación con lo descrito a continuación:

Tabla N° 1: Matriz de categorización

CATEGORÍA	DEFINICIÓN
LOS CONTRATOS DE EXPORTACION NO TRADICIONAL	Son aquellos contratos de tipo modal, de naturaleza temporal y de carácter especial. Estos se encuentran normados y regulados por el Decreto Ley N° 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, régimen laboral especial que fue creado, aprobado y promulgado en el año 1978 en beneficio de aquellas empresas que cumplan con exportar directa o indirectamente el 40% de su producción.
RECONOCIMIENTO DE LA ESTABILIDAD LABORAL	Es un derecho fundamental inherente al ser humano, donde para su materialización convergen dos aspectos: la duración a plazo indefinido del vínculo contractual y el requerimiento de una causa justa para su disolución.
SUB-CATEGORÍAS	DEFINICIÓN

<p>ESTABILIDAD LABORAL ABSOLUTA</p>	<p>Este derecho se origina con la reposición del trabajadora su puesto laboral.</p>
<p>ESTABILIDAD LABORAL RELATIVA</p>	<p>Se producirá cuando la garantía frente al despido no llega a proteger la reincorporación efectiva del trabajador, manifestándose esta de dos maneras; la propia y la impropia.</p> <p>a) Estabilidad relativa propia; cuando existe la elección entre el pago de una indemnización al trabajador o su reposición a su puesto laboral, decisión que, según la normativa laboral, dependerá del juez, del propio trabajador o del empleador. En ese sentido, en estas situaciones, se suelen ordenar el pago de las remuneraciones devengadas entre el periodo del despido y el de la reposición, o en su defecto el pago de la indemnización.</p> <p>b) Estabilidad relativa impropia; en este caso sólo corresponderá la indemnización siendo el despido considerado válido.</p>

Fuente: Elaboración propia, Lima, 2020.

3.3. Escenario de estudio:

Sampietri (2010), lo define como el contexto, ambiente o escenario de la investigación (lugar o sitio y tiempo, así como accesos y permisos). Su descripción completa es muy importante. (p. 527)

En relación a lo antes indicado el Wescenario de estudio donde se desarrolló la presente investigación esta circunscrito en nuestro país.

3.4. Participantes:

Balestrini (2012), refiere que se concibe por participantes a todos aquellos sujetos que otorgarán información de forma directa o indirecta. Describiendo a esos individuos en base a: sujeto, nombre, grado académico, experiencia laboral y años de experiencia. Se debe elegir a las personas idóneas y que se encuentren en

condiciones de otorgar la información necesaria. (p. 127)

En ese sentido, las personas que intervinieron en el presente estudio y participaron como las fuentes de donde se recabó la información, fueron cinco expertos en materia laboral, los cuales eran especialistas y conocedores del régimen laboral de exportación no tradicional.

Tabla N° 2: Participantes

SUJETO	NOMBRE Y APELLIDOS	GRADO ACADÉMICO	EXPERIENCIA LABORAL	AÑOS DE EXPERIENCIA
1	OSCAR TENORIO TORRES	Doctor en Derecho	Gerente legal – exjuez civil titular CSJL - abogado	15 años
2	Ricardo Jesús Justo Salguero	Abogado	Gerente Legal / Abogado	10 años
3	Estuardo Alexander Ríos Cadenillas	Magister en Derecho	Asesor legal / abogado / Magister	10 años
4	Nelva Blanca Porras Ruíz	Abogada	Gerente Legal/Abogada	15 años
5	Richard Javier Panta Corzo	Magister en Derecho	Abogado Independiente	12 años

Fuente: Elaboración propia, Lima, 2020.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Sampietri (2010), señala que recolectar los datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico.

(p. 198)

Por otro lado, Carrasco (2007), refiere que las técnicas de recolección de datos son herramientas destinadas para resolver un problema metodológico concreto. (p.275)

En referencia a lo indicado, se sostiene que para el proceso de la presente investigación se emplearon las técnicas de recolección de datos las cuales fueron: la entrevista y el análisis documental.

Asimismo, respecto de los instrumentos de recolección de datos García (1984), manifiesta que, a través el análisis de fuente jurisprudencial busca que el investigador identifique el documento y luego lo analice utilizando el método científico (p.83).

El análisis de fuente documental comprende el análisis de fuente doctrinario, normativo y jurisprudencial.

En ese sentido Arias (2007), señala que el instrumento de la entrevista reside en obtener la información verbal otorgada por el entrevistado y recolectada directamente por el entrevistador, en un escenario de cara a cara.

En algunos casos, la información se trasfiere en ambos sentidos. (p. 220).

En mérito a lo antes señalado se menciona que, los instrumentos utilizados en el presente estudio fueron: la guía de entrevista y la guía de análisis jurisprudencial, donde se recogieron información de los expertos en materia laboral, así como de las fuentes jurisprudenciales relacionadas a los contratos de trabajo de exportación no tradicional.

3.6. Procedimientos:

Para el avance del presente informe final se recabo información, inicialmente diversos proyectos de ley presentados por las diferentes bancadas del parlamento nacional, de diversas tesis de investigación que se realizaron sobre materia laboral nacionales e internacionales, asimismo se obtuvo información de las revistas indexadas en derecho laboral, siendo los autores, Abogados y especialistas en

derecho laboral.

3.7. Rigor científico:

En términos generales según Sampietri (2010), es el grado que el instrumento verazmente calcula la variable que procura calcular. (p. 201)

En esa línea de ideas, se indicó que, con la finalidad de otorgar rigor científico a la presente investigación se solicitó a dos asesores de tesis, que validaran y aprobaran las técnicas e instrumentos de los métodos de recolección de datos (guía de entrevista y guía de análisis de fuente jurisprudencial) empleando sus conocimientos y experiencias.

Los expertos que otorgaron validez a los instrumentos utilizados fueron los siguientes:

Tabla N° 3: Validez del instrumento

CUADRO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS			
INSTRUMENTO	VALIDADOR	CARGO O INSTITUCIÓN DONDE LABORA	TIPO DE DOCENCIA
GUÍA DE PREGUNTAS DE ENTREVISTA	Mario Chávez Rabanal	Catedrático de la Universidad Cesar Vallejo	DOCENTE UNIVERSITARIO
	Michael Lincold Trujillo Pajuelo		DOCENTE UNIVERSITARIO
	Pershing MartinAlor Márquez		DOCENTE UNIVERSITARIO

Fuente: Elaboración propia Lima 2020.

3.8. Método de análisis de la información:

Sampietri (2010), menciona que, en el proceso cualitativo, la recolección y el análisis ocurren prácticamente en paralelo; además, el análisis no es estándar, ya que cada estudio requiere de un esquema o “coreografía” propia de análisis. (p. 623)

Según la investigación realizada se utilizaron los siguientes métodos:

- **Método Inductivo:** A través de este método se utilizó el razonamiento para conseguir conclusiones que partieron del juicio de un experto, hecho que fue aceptado como válido, para llegar a los resultados arribados en el presente estudio, y cuya aplicación fue de carácter general. Este método se inició con un estudio individual del hecho antes señalado, esto es, si en los contratos de exportación no tradicional se reconoce la estabilidad laboral y se enunciaron conclusiones generales que se postularon como estatutos, manuales o tratados de una teoría.
- **Método Hermenéutico o de Interpretación;** Mediante este método se buscó comprender el alcance general de la aplicación de los contratos de trabajo de exportación no tradicional, partiendo que la aplicación de este régimen favorece la violación de los derechos fundamentales, particularmente los relacionados con el derecho a la estabilidad laboral, al trabajo digno y a la libertad sindical.
- **Método de Comparación:** Por medio de este procedimiento de investigación se logró esclarecer que se reconoce de manera ineficaz tanto la estabilidad laboral relativa como la absoluta, partiendo de que ambas condiciones laborales se inician del despido y se materializan con la variación de la situación laboral del trabajador.
- **Método de Descripción:** A través de este método se analizaron los datos recabados a través de las técnicas e instrumentos de recolección de datos, recogidas de los juicios de expertos, legislación comprada, entre otros. Con los hallazgos obtenidos se logró descubrir cuáles variables están relacionadas entre sí.

3.9. Aspectos éticos:

El actual informe final se funda en aplicación a lo sostenido por el Método Científico, enmarcándose bajo el enfoque cualitativo y en obediencia del respeto de los derechos de autor establecida en la Ley N° 822, Ley sobre el Derecho de Autor. Asimismo, se ha realizado el presente estudio en observancia de los lineamientos establecidos en la Res. N° 005-2020-VI-UCV y al oficio N° 115-2020/UV-UCV, emitidas por la Universidad Cesar Vallejo; así como también fue

elaborada bajo la supervisión del asesor temático asignado y en pleno cumplimiento de las normas APA- AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este apartado procederé a puntualizar los resultados recabados por medio de los instrumentos de recolección de datos de la Guía de Entrevista y la Guía de Análisis Jurisprudencial, las mismas que fueron proporcionadas por especialistas en la materia, los cuales se abordaron en la presente investigación, para ello, citamos a Carrasco (2007) quien señala, que son medios destinados para la solución de un determinado problema metodológico. (p. 2036)

En ese mismo orden, inicialmente exponemos los resultados recogidos del instrumento de recolección de datos de la Guía de Entrevista, considerando los objetivos planteados en la introducción del presente estudio, por lo que, el objetivo general alega a: “determinar de qué manera los contratos de trabajo de exportación no tradicional reconocen la estabilidad laboral, Perú 2017”, por ello, formulamos las siguientes interrogantes:

1. De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera en los contratos de trabajo de exportación no tradicional se reconoce la estabilidad laboral?

Con relación a la pregunta, Tenorio, Ríos y Panta (2020) sostienen que, se podrá configurar la estabilidad laboral a través de la continuidad de laborales, es decir, el trabajador gozará de este derecho solo y si se encuentre vigente su contrato laboral, o si estos son renovados en cumplimiento de lo establecido por la referida norma. Por otro lado, Porras (2020) refiere que, si bien es cierto el régimen que regula a los contratos de trabajo de exportación no tradicional es de carácter temporal por la misma naturaleza del rubro, este tipo de contrato eventual tiende a ser de tipo "indefinido" en un gran porcentaje de los trabajadores, por lo que, respecto de estos se podría hablar cierta estabilidad laboral, pero sin beneficios. A diferencia, Justo (2020) sostuvo que, no consideraba que esta legislación especial que sustenta los contratos de trabajo de exportación no tradicional reconozca estabilidad laboral de salida, en ninguna de sus grados doctrinarios diferenciados de protección, sea esta absoluta y relativa y esta última a su vez propia e impropia.

2. En su opinión, ¿cómo los contratos de trabajo de exportación no tradicional vulneran el derecho a la estabilidad laboral?

Al respecto, Porras y Panta (2020) precisan que, los contratos de trabajo de exportación no tradicional vulneran la estabilidad laboral, siendo que, los trabajadores sujetos bajo este régimen aun teniendo en su haber más de 5 años desempeñando labores para la jurídica, por la naturaleza “especial” que posee dicho contrato estos no adquieren la condición de trabajadores a plazo indeterminado conforme se establece en la normativa laboral vigente (Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral), a su vez el referido quebrantamiento se produce también en el no goce de los beneficios laborales (gratificaciones, CTS, seguro de salud, horas extras, etc.) que devienen de un contrato de naturaleza indefinida. Asimismo, Tenorio y Justo (2020) manifiestan que, se advierte vulneración al derecho a la estabilidad laboral al no existir una adecuada protección frente al cese del trabajador. En discordancia, Ríos (2020) señala que, los contratos de exportación no tradicional sólo vulneran la estabilidad laboral absoluta y no la relativa, esto debido a que este régimen laboral por más que transcurran más de cinco años, el trabajador no adquiere la calidad de trabajador a plazo indeterminado.

3. De acuerdo a su experiencia, ¿cómo en los contratos de trabajo de exportación no tradicional se reconoce eficazmente la estabilidad laboral?

Al respecto de la interrogante, Tenorio, Justo y Panta (2020) refieren que, no existe reconocimiento eficaz de estabilidad laboral pues este se encontraría supeditado a que se configure el supuesto de desnaturalización de su contrato laboral para así los trabajadores sujetos bajo este régimen puedan tener la expectativa de que se ordene judicialmente la modificación de su condición laboral de temporal a indeterminado. No obstante, Ríos (2020), manifiesta que, en los contratos de exportación no tradicional sólo se reconoce eficazmente la estabilidad laboral relativa, más no la absoluta. A diferencia de, Porras (2020) sostiene que, en su experiencia no ha visto que se haya reconocido la estabilidad laboral en toda su magnitud, si bien el contrato puede extenderse por mucho tiempo (renovarse), sin embargo, los trabajadores no tienen la verdadera tranquilidad de un trabajo estable y menos beneficios laborales.

4. De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera en los contratos de trabajo de exportación no tradicional se reconoce la estabilidad laboral absoluta?

En respuesta a la pregunta, Tenorio, Justo y Panta (2020) refieren que, se reconocerá la estabilidad laboral absoluta cuando exista una resolución judicial que establezca la desnaturalización del contrato laboral y por lo tanto ordene la reposición del trabajador a su puesto de trabajo, y a su vez resuelva que se modifique la condición laboral de este de temporal a indeterminado. A su vez, Porras (2020) indica que, por carácter temporal que tiene este tipo de contratos, no es factible reconocer la estabilidad laboral absoluta. En oposición Ríos (2020) señala que, en los contratos de trabajo de exportación no tradicional NO se reconoce la estabilidad laboral absoluta.

5. De acuerdo a su experiencia, ¿cómo sanciona la legislación laboral la desnaturalización en los contratos de trabajo de exportación no tradicional?

En relación con la interrogante, Tenorio, Justo, Ríos y Porras (2020) manifiestan que, la legislación laboral sanciona la desnaturalización de todo contrato temporal con el reconocimiento del trabajador otorgando estabilidad laboral absoluta al trabajador, dado que lo convierte de un trabajador a plazo fijo a uno a plazo indeterminado asimismo ordena el reintegro u pago de beneficios económicos que se hubieran abonado a consecuencia de la relación laboral desnaturalizada. Por otro lado, Panta (2020) indica que, se sanciona la desnaturalización de este tipo de contratos a través de dos fórmulas intermediarias las cuales son: a.1) Protección "preventiva" del despido arbitrario y a.2) Protección "reparadora" contra el despido arbitrario.

6. En su opinión, ¿cómo los contratos de trabajo de exportación no tradicional garantizan la estabilidad laboral absoluta?

Al respecto, Tenorio, Justo y Panta (2020) responden que, sólo se garantiza la estabilidad laboral absoluta en los supuestos de desnaturalización del contrato laboral de exportación no tradicional, ya que de ser el caso podría solicitarse reposición del trabajador afectado con el cese arbitrario.

En discordancia Ríos y Porras (2020) sostienen que, este tipo de contratos laborales no garantizan estabilidad laboral absoluta, ello debido a que el costo-beneficio de este rubro no lo permitiría.

7. De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera en los contratos de trabajo de

exportación no tradicional se reconoce la estabilidad laboral relativa?

En merito a la interrogante, Tenorio y Panta (2020) indican que, los contratos de trabajo de exportación no tradicional de alguna manera garantizan la estabilidad laboral relativa en los casos donde ante eventual proceso judicial se establezca la desnaturalización, situación que deberá ser declarada mediante resolución firme y debidamente consentida, y se ordenará a través de esta la reparación económica del daño producido. A su vez, Ríos y Porras (2020) manifiestan que, estos contratos de carácter temporal reconocen la estabilidad laboral relativa, debido que el trabajador solo tendrá estabilidad laboral mientras el contrato este vigente, pudiendo ser no renovado su contrato y así concluir su vínculo laboral con la empresa.

A diferencia, Justo (2020) sostiene que, en estos tipos de contratos no se reconoce la estabilidad laboral relativa propia ni impropia, salvo que estos contratos se encuentren desnaturalizados.

8. En su opinión, ¿qué problemas existen en la legislación laboral sobre la regulación de los contratos de trabajo de exportación no tradicional?

Al respecto, Tenorio, Justo y Panta (2020) sustentan que, el principal problema es no actualizar una norma que fue expedida hace más de 40 años y que actualmente se encuentra desfasada, siendo evidente que las circunstancias y condiciones han variado por el solo paso del tiempo, hecho que sin duda puede conllevar al abuso de las empresas dentro del ámbito de aplicación del Decreto Ley 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales. Además, se debe tener como premisa que en materia laboral debe primar la contratación laboral a plazo indeterminado siendo una excepción las contrataciones de naturaleza temporal, lo cual se evidencia no sucede con la norma de exportación no tradicional. A su vez, Ríos (2020) señala que, el problema es que nuestra legislación laboral no ha efectuado a la fecha ningún tipo de variación ni modificación al Decreto Ley N° 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, a pesar de que ya han transcurrido más de 40 años de su entrada en vigor, generando inestabilidad laboral a la masa trabajadora, ello a pesar de que hoy en día mucho de lo que se denominaba exportación no tradicional son productos que se exportan

de forma continua y se han convertido en parte muy importante de la economía nacional, siendo que este tipo de exportación ya no debería seguir siendo calificado como uno de exportación no tradicional.

En contraste, Porras (2020) indica que, el problema trascendental es la falta de protección para los trabajadores que hayan cumplido en demasía todos los requisitos para obtener una estabilidad laboral absoluta, ya que, por la naturaleza del rubro, nunca acceden a las condiciones y beneficios que comprende un trabajo estable.

9. De acuerdo con su experiencia, ¿cómo los contratos de trabajo de exportación no tradicional garantizan la estabilidad laboral relativa?

Debido al cuestionamiento, Tenorio, Justo y Panta (2020) refieren que, el contrato temporal de exportación no tradicional no garantiza estabilidad laboral de salida alguna, sin embargo, ante su desnaturalización del contrato por despido arbitrario si pudiésemos hablar de estabilidad laboral relativa propia. Así también, Ríos y Porras (2020) sostienen que, los contratos de trabajo de exportación no tradicional garantizan estabilidad laboral relativa a través de los contratos suscritos entre las partes intervinientes de la relación laboral y todo dentro de sus respectivos alcances.

Prosiguiendo con el desarrollo, describimos los resultados recogidos del instrumento de recolección de datos de la guía de análisis jurisprudencial, teniendo en cuenta en primer lugar al objetivo general que responde a, determinar de qué manera los contratos de trabajo de exportación no tradicional reconocen la estabilidad laboral Perú, 2017.

En ese sentido, los resultados recogidos en el instrumento de recolección de datos de la guía de análisis jurisprudencial, se fundaron en el análisis de la Casación N° 2047-2015, recurso en el cual los magistrados de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia del Perú sostuvieron en su fundamento tercero que, los contratos de trabajo de exportación no tradicional reconocen la estabilidad laboral, ello en aplicación del método de interpretación sistemática por ubicación de la norma, el mismo que sostiene que estos contratos de tipo modal suscritos bajo el régimen del Decreto Ley 22342, Ley

de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, le son aplicables supletoriamente las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en mérito a ello sostenemos que los contratos de trabajo de exportación no tradicional reconocen la estabilidad laboral sólo durante la vigencia de contrato estipulado y suscrito por las partes, toda vez que, si bien no existe un reconocimiento expreso, preciso y literal, en mérito del elemento sistemático de la interpretación jurídica de la Ley, le serán aplicables supletoriamente las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Continuando, con el objetivo específico 1 consistente a, determinar de qué manera se reconoce la estabilidad laboral absoluta en los contratos de trabajo de exportación no tradicional Perú, 2017, tenemos los resultados acopiados en el instrumento de recolección de datos de la guía de análisis jurisprudencial, esto es, se realizó el análisis de la Sentencia N° 06552-2013-PA/TC en la cual los colegiados del Tribunal Constitucional sostuvieron en su fundamentación décimo quinto que, Los contratos de trabajo de exportación no tradicional reconocen la estabilidad laboral absoluta sólo cuando exista una resolución firme y consentida que dictamine la desnaturalización del contrato, la misma que se dará cuando no exista un cumplimiento en la consignación de las causas objetivas determinantes de la contratación del régimen laboral especial del Decreto Ley N° 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, previstas en el artículo 32° del referido cuerpo legal, por ello, en los contratos de trabajo de exportación no tradicional se determinará el reconocimiento de la estabilidad laboral absoluta sólo y si se resuelve la desnaturalización del vínculo laboral, por consiguiente, se variará la condición del trabajador de temporal a indeterminado, siendo despedido sólo por causa justa prevista en la ley, contrario sensu se ordenará la reposición de este a su puesto laboral como medida restitutoria.

Ahora respecto del objetivo específico 2, analizamos los resultados en razón al objetivo específico 2 que responde a, determinar de qué manera se reconoce la estabilidad laboral relativa en los contratos de trabajo de exportación no tradicional Perú, 2017, por tanto, describimos los resultados recogidos en el instrumento de recolección de datos de la Guía de análisis jurisprudencial, para ello se examinó

la Sentencia N° 976-2001-AA/TC donde los magistrados del Tribunal Constitucional sostuvieron en su fundamentación décimo segundo (a. 2) que, los contratos de trabajo de exportación no tradicional reconocen la estabilidad laboral relativa sólo y si el empleador incurre en el supuesto del despido arbitrario sin causa justa probable, en ese sentido la Ley no evita que se produzca el desmedro, sino que se limita a reparar patrimonialmente sus consecuencias. Por ello, en los contratos de trabajo de exportación no tradicional se reconocerá la estabilidad laboral relativa siempre que a través de una resolución judicial firme y consentida se declare la existencia de la figura laboral del despido arbitrario en contra del trabajador y a su vez se ordene como protección adecuada a este por el daño producido el pago de una indemnización.

A continuación, en esta sección conseguimos verificar la **discusión de resultados** contrastando los resultados que se lograron obtener en los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevistas y la guía de análisis de fuente jurisprudencial; con los temas encontrados en los trabajos previos y en las teorías relacionadas a la investigación.

En ese sentido, con relación al objetivo general a lo encontrado en los instrumentos de recolección de datos para la mayor parte de expertos especialistas en materia laboral sostienen que, en el contrato laboral de exportación no tradicional se configura la estabilidad laboral a través de la continuidad de labores, es decir, el trabajador gozará de este derecho solo y si se encuentre vigente su contrato laboral, o si estos son renovados en cumplimiento de lo establecido por la referida norma. Asimismo, la pluralidad de los expertos manifiesta que, existe una marcada vulneración de la estabilidad laboral, toda vez que los trabajadores sujetos bajo este régimen aun teniendo en su haber más de 5 años laborando para la jurídica no adquieren la condición de trabajadores a plazo indeterminado conforme se establece en la norma laboral vigente (Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral). Por otro lado, señalan que preexiste un reconocimiento ineficaz de la estabilidad laboral, toda vez que la variación de la condición del trabajador de temporal a indeterminado se encuentra supeditado a la configuración del supuesto de desnaturalización contractual. No obstante, en

minoría uno de nuestros expertos, no considera que esta legislación especial que sustenta los contratos de trabajo de exportación no tradicional reconozca la estabilidad laboral de salida, en ninguno de sus grados doctrinarios diferenciados de protección, sea esta absoluta y relativa y esta última a su vez propia e impropia.

Por consiguiente, de los resultados derivados del instrumento de recolección de datos de la guía de análisis jurisprudencial, se sostuvo en la Casación N° 2047-2015, emitida por los magistrados de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia del Perú en su fundamento tercero que, los contratos de trabajo de exportación no tradicional reconocen la estabilidad laboral, ello en aplicación del método de interpretación sistemática por ubicación de la norma, el mismo que sostiene que estos contratos de tipo modal suscritos bajo el régimen del Decreto Ley 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, le son aplicables supletoriamente las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en mérito a ello sostenemos que los contratos de trabajo de exportación no tradicional reconocen la estabilidad laboral sólo durante la vigencia de contrato estipulado y suscrito por las partes, toda vez que, si bien no existe un reconocimiento expreso, preciso y literal, en mérito del elemento sistemático de la interpretación jurídica de la Ley, le serán aplicables supletoriamente las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En razón, de los hallazgos encontrados en los trabajos previos, CCATAMAYO, (2017) tiene como resultado que concluye, en su investigación, que los contratos laborales sin denominación de carácter temporales no son nocivos para los derechos laborales, siempre que surtan efectos en cumplimiento del principio de causalidad. La finalidad de regular esa situación jurídica, se funda en la necesidad de otorgar a las jurídicas en atención a sus necesidades contratar mano de obra a plazo determinado. Claro está, que, de no cumplirse este principio en las contrataciones temporales, se sancionará variándose condición legal, a contrato indefinido.

A su vez respecto de las teorías relativas a la presente investigación, encontramos lo sostenido por Rado (2015), el cual manifiesta que los contratos de trabajo de

exportación

no tradicional es un régimen especial, que nace por el Decreto Ley N.º 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, admiten el uso eventual, los períodos que se consideren necesarios, con el fin de satisfacer una producción, tal como se precisa en el artículo 32 literal b); es preciso señalar que el referido régimen laboral se encuentra reconocido por Tribunal Constitucional y amparado en el D. Supremo N.º 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su art. 80, siendo actualmente un régimen vigente. Por otro lado, Toyama (2011), conceptualiza a la estabilidad laboral como un derecho constitucional que posee como esencia la prolongación del contrato laboral ante los hechos que se puedan dar en un vínculo laboral, con consigna de evitar la extinción de este, salvo exista una motivación legal normada en la ley.

Por ello, sostenemos que en los contratos de trabajo de exportación no tradicional se reconoce de forma ineficaz la estabilidad laboral, puesto que los trabajadores sujetos bajo este régimen son contratados de forma temporal para realizar labores de carácter permanente. Esto es, si la jurídica tiene como objeto la exportación de algodón, las acciones a realizarse para la elaboración de ese producto ingresan al ámbito de lo permanente. En ese sentido, si un empleador divide en contratos de trabajo modal su objeto fabril frecuente, lo que ocasiona es que de nuevo la relación contractual temporal penetre el territorio conveniente al contrato a plazo indefinido. Por lo tanto, los trabajadores contratados bajo el régimen de exportación no tradicional no tienen la seguridad jurídica que a la culminación de la relación contractual vigente serán renovados, y solo podrán aspirar a la estabilidad laboral ante la existencia del supuesto de desnaturalización contractual, vulnerando claramente el derecho a un trabajo digno y conforme lo señala el artículo 22º de nuestra Constitución Política.

En razón del objetivo específico 1, en su totalidad los entrevistados manifiestan que se debe reconocer y garantizar la estabilidad laboral absoluta en los contratos de trabajo de exportación no tradicional sólo en el supuesto que se declare judicialmente la desnaturalización contractual, así como también se impondrá que la condición laboral del trabajador varíe de temporal a plazo indefinido y se

proceda con el reintegro y reembolso de sus beneficios económicos que se hubieran abonado a consecuencia de la relación laboral desnaturalizada. Por otro lado, en oposición uno de los expertos sostiene que estos contratos de carácter temporal no garantizan la estabilidad laboral absoluta.

En cuanto a los resultados acumulados en la herramienta de recolección de datos de la guía de análisis jurisprudencial, se encontró en la Sentencia N° 06552-2013-PA/TC, emitida por el colegiado del Tribunal Constitucional en su fundamentación décimo quinto que, los contratos de trabajo de exportación no tradicional reconocen la estabilidad laboral absoluta sólo cuando exista una resolución firme y consentida que dictamine la desnaturalización del contrato, la misma que se dará ante la existencia del incumplimiento en la consignación de los elementos necesarios y determinantes para pactar bajo el régimen laboral especial conforme lo establece el Decreto Ley N° 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, previstas en el artículo 32° del referido cuerpo legal, por ello, en los contratos de trabajo de exportación no tradicional se determinará el reconocimiento de la estabilidad laboral absoluta sólo y si se resuelve la desnaturalización del vínculo laboral, por consiguiente, se variará la condición del trabajador de temporal a indeterminado, admitiéndose la figura del despido siempre que se dé dentro de los parámetros legales previstos por ley, caso contrario se ordenará la reposición de este a su puesto laboral como medida restitutoria.

Ahora bien, debido a los hallazgos encontrados en los trabajos previos, ARCE, (2016), resulta de su investigación que, en los contratos de trabajo de exportación no tradicional el problema que salta a la vista es que se utiliza el contrato de obra determinado para labores permanentes. Siendo que, si el empleador posee como principal utilidad la exportación de espárragos, las acciones a realizarse para la extracción de ese producto no tradicional ingresan en el escenario de lo habitual. Es decir, si el empresario parte en contratos temporales su actividad permanente, lo que generará es que de nuevo la relación contractual temporal penetre el territorio inherente al contrato a plazo indefinido. Por lo tanto, los trabajadores subyugados al régimen de exportación no tradicional carecen de garantía de permanencia laboral, es decir que, de culminada la relación contractual vigente

podrán ser renovados, y solo podrán aspirar a la estabilidad laboral ante la existencia del supuesto de desnaturalización contractual. Ello, lógicamente, transgrede el derecho al trabajo.

Igualmente, respecto de las **teorías relativas** a la presente investigación, encontramos lo resuelto por Franco García (2013) quien sostiene en su estudio que la estabilidad absoluta causa la nulidad del despido y garantiza la reposición a su espacio laboral sin que el empleador pueda oponerse a dicha situación, esto se efectuará en aquellos casos en los que se acredita que el despido se ha efectuado de forma fraudulenta o en los que el empleador no ha podido acreditar la causa justa del despido. Así también Víctor Ferro (2019) sostiene que concernirá al modelo laboral absoluto siempre que se condene la nulidad del despido injustificado y se disponga la reposición del trabajador (tutela restitutoria).

De los hallazgos obtenidos se sostiene que, en los contratos de trabajo de exportación no tradicional se reconoce de manera ineficaz la estabilidad laboral absoluta; toda vez que los trabajadores contratados bajo este régimen laboral siempre se sujetaran al carácter temporal propia de estos tipos de contratos, salvo se declare judicialmente la desnaturalización de estos por el incumplimiento de las exigencias previstas en el Decreto Ley N° 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales y como medida restitutoria se dictamine la reposición del trabajador a su centro laboral, sin que el empleador pueda oponerse.

Para culminar con la contrastación de resultados respecto de nuestro objetivo específico 2, en mayor número los entrevistados sostienen que de alguna manera los contratos de trabajo de exportación no tradicional garantizan la estabilidad laboral relativa en los casos donde se establezca la desnaturalización por despido arbitrario del trabajador, situación que deberá ser declarada mediante resolución firme y debidamente consentida, ordenándose mediante esta la reparación económica por el daño producido. Por otro lado, sobre los problemas que existen en la legislación laboral sobre la regulación de los contratos de trabajo de exportación no tradicional los expertos en su mayoría sostienen que yace en que la referida norma se creó en el año 1978, dictada por un gobierno revolucionario con el objeto de instaurar un ordenamiento legal especial encauzado a promocionar e

impulsar la inversión en la industria exportadora de productos no tradicionales, como mecanismo para conseguir que los empresarios inviertan y apuesten por la industria peruana, y así obtener más divisas y generar más puestos laborales. Sin embargo, actualmente la referida norma es considerada por muchos juristas y especialistas como inconstitucional, por tanto, su aplicación vulnera y transgrede los derechos laborales de la masa trabajadora.

En cuanto a los resultados acopiados en el instrumento de recolección de datos de la guía de análisis jurisprudencial se encontró en la Sentencia N° 976-2001-AA/TC emitida por el Tribunal Constitucional donde sostuvieron en su fundamentación décimo segundo (a. 2) que, los contratos de trabajo de exportación no tradicional reconocen la estabilidad laboral relativa sólo y si el empleador incurre en el supuesto del despido arbitrario sin causa justa probable, en ese sentido la regulación legal no impide que se genere el desmedro, sino que circunscribe a resarcir económicamente sus efectos, Por ello, en los contratos de trabajo de exportación no tradicional se reconocerá la estabilidad laboral relativa siempre que a través de una resolución judicial firme y consentida se declare la existencia de la figura laboral del despido arbitrario en contra del trabajador y a su vez se ordene un resarcimiento patrimonial como protección adecuada a este por el perjuicio producido.

Los resultados encontrados líneas arriba respaldan las tesis encontradas en los trabajos previos, sosteniendo MOURA, (2013), en su investigación que, en referencia al contrato individual y a la efectividad de parámetros de estabilidad laboral, que el modelo intervencionista de la década de los 70 presenta como directriz sobreproteger los derechos laborales de la masa trabajadora formal, concediéndole mecanismos de amparo social. Este contexto de sobreprotección a los trabajadores formales generó que se regularan nuevos contratos modales a plazo determinado y de fundar contrataciones laborales temporales.

Respecto de las teorías relativas a la presente investigación, hallamos lo sostenido por Franco García (2013), quien manifiesta que la estabilidad laboral relativa otorga amparo frente a el despido sin que se dé la figura de la reposición laboral, toda vez que, solo deviene la protección indemnizatoria, no emanando la reincorporación al puesto laboral, o de existir, sólo el empleador tiene la facultad de

resolver si concede una tutela indemnizatoria o una tutela resarcitoria. Asimismo, Víctor Ferro (2019) indica que, se considerará como un tipo de estabilidad laboral relativa en los supuestos que incluyan como una mecanismo de resarcimiento al pago de una reparación patrimonial económica, sin que se ordene la restitución del trabajador.

En consecuencia, se encontró que en los contratos de trabajo de exportación no tradicional existe un reconocimiento ineficaz de la estabilidad laboral relativa del trabajador; por lo tanto, en los casos en que la relación contractual sea interrumpida por una causal de despido arbitrario o indirecto y habiéndose demostrado el supuesto de desnaturalización, como medida reparatoria el empleador deberá adjudicarse el cumplimiento del resarcimiento ante el perjuicio causado, no estando este obligado a reponer al trabajador a su puesto laboral.

V. CONCLUSIONES

Las conclusiones expuestas a continuación resultan de la triangulación ejecutada para lograr alcanzar los objetivos trazados en la presente investigación.

En ese sentido se concluye que, los contratos de trabajo de exportación no tradicional reconocen ineficazmente la estabilidad laboral, puesto que, las relaciones contractuales devenidas de la referida modalidad adolecen de continuidad, es decir, los trabajadores sujetos bajo este régimen laboral especial no serán pasibles de ser contratados a plazo indeterminado porque la regulación del Decreto Ley N° 22342 no lo establece. Asimismo, de los hallazgos encontrados en el presente estudio, se desprende que, las empresas exportadoras de productos no tradicionales contrata recurso humano bajo este tipo modal contractual para realizar funciones de carácter permanente y que media dichos contratos a través de la figura legal de la renovación contractual, en la medida que esta requiera, vulnerando claramente el derecho a un trabajo digno y lo instituido en el artículo 22° de nuestra Constitución Política.

Por otro lado, en referencia al estudio realizado en la presente investigación, se concluye que, los contratos de trabajo de exportación no tradicional reconocen de manera ineficaz la estabilidad laboral absoluta; toda vez que, este grado diferenciado de protección surtirá efectos sólo y sí el empleador haya despedido injustificadamente al trabajador o salvo se ordene en sede judicial la desnaturalización del contrato por incumplimiento de los elementos establecidos en el artículo 32° del Decreto Ley N° 22342, por consiguiente como medida restitutoria en alguna de las situaciones antes descritas, el trabajador podrá ser restituido a su centro laboral con las mismas condiciones laborales que poseía antes de iniciada la disputa legal, ello sin que el empleador pueda oponerse.

Finalmente, luego de realizada la investigación queda claro que, los contratos de trabajo de exportación no tradicional reconocen ineficazmente la estabilidad laboral relativa en cualquiera de sus formas; esto es, ya sea la estabilidad laboral relativa propia la cual se manifiesta cuando existe la elección entre el reembolso

patrimonial (indemnización económica) o en su defecto por su restitución a su puesto laboral,

que, según la normativa laboral, dependerá del juez, del propio trabajador o del empleador. En ese sentido, en estas situaciones, se suelen ordenar el pago de las remuneraciones devengadas entre el periodo del despido y el de la reposición, o en su defecto el pago de la indemnización; situación contraria sucede en la estabilidad laboral relativa impropia, la cual sólo procede en los casos en que el trabajador ha sido objeto de despido, y en consecuencia este sólo gozará de una indemnización pecuniaria en virtud de su derecho al pago de sus salarios y beneficios laborales dejados de percibir.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los legisladores del Congreso de la República del Perú que en uso de sus facultades evalúe y ratifique el proyecto de ley que modifica el régimen laboral de exportación no tradicional, en el cual se propondrá la modificatoria del artículo 32° del decreto Ley N° 22342, Ley de promoción de exportaciones no tradicionales, texto que quedaría instituido de la siguiente manera:

Artículo 32°. - Los trabajadores sujetos bajo el régimen de exportaciones no tradicionales se tutelan por la normativa laboral del sector privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral.

Se propone la variación de la regulación laboral contenido en el Decreto Ley N° 22342, al encontrarse desfasado, y no corresponder su aplicación, ello considerando que las condiciones productivas y económicas que fundamentaron su aprobación han variado en gran magnitud con el transcurrir de los años.

2. Asimismo, se insta al Poder Legislativo del Perú modifique el artículo 80° del TUO del decreto legislativo N° 728, admitido por Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual quedaría escrito de la siguiente manera:

Artículo 80°. – El recurso humano del sector de exportaciones que posean en su haber más de cinco años laborando, bajo la modalidad laboral de la referida norma, deberán ser variados de oficio a trabajadores a plazo indeterminado.

Se plantea dicha modificatoria, toda vez que vulnera y transgrede los derechos laborales de la masa trabajadora sujeta bajo este régimen, quebrantando un derecho fundamental como la estabilidad laboral.

3. Por último, se recomienda a los trabajadores sujetos bajo el régimen de exportaciones no tradicionales recurrir a las instancias judiciales para demandar el respeto y observancia de las normas laborales, siempre que estos se vean perjudicados, ya sea por causal de despido en todas sus formas, por la desnaturalización de sus contratos o por la violación de sus derechos sindicales.

REFERENCIAS

Ackerman M. (2008). Tratado de derecho al trabajo. (1ª ed.). Santa Fe – Colombia:Rubinzal-Culzoni Editores.

Ackerman M. (2008). Tratado de derecho al trabajo. (2ª ed.). Santa Fe – Colombia:Rubinzal-Culzoni Editores.

Ackerman M. (2010). Tratado de derecho al trabajo. (10ª ed.). Santa Fe – Colombia:Rubinzal-Culzoni Editores

Actualidad Empresarial (2011). *Análisis Jurisprudencial. Contrato de trabajo de exportación* no tradicional.

http://aempresarial.com/web/revitem/4_13137_16708.pdf

Arce O., E. (2018). *Derecho individual, desafíos y deficiencias*. Lima – Perú: Palestra Editores.

Arce, O., E. (2006). *“Estabilidad Laboral y Contratos Temporales: Primer cuaderno de trabajo del Departamento Académico de Derecho”*. Lima – Perú: PUPC.

Arce, O., E. (2008). *“La contratación temporal en el Perú”*. Lima – Perú: Grijley.

Asesoramiento y análisis laborales, (2004). *Extinción de la Relación Laboral, Condiciones y procedimientos para el Despido*. (3ª ed.). Lima – Perú: JL impresiones.

Balaguer, J. (2017). Empresas de trabajo temporal y empresas multiservicios: la historia que se repite. Los retos en materia de contratación laboral. Volumen II (Nº 110), <https://www.edicionescinca.com/producto/no-110-ano-2017-vol-ii/>

Baylos, A. y Perez, J. (2009). *El despido o la violencia del poder privado*. Madrid – España: Editorial Trotta.

Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (2ª ed.). México: PEARSON EDUCACIÓN.

Cárdenas L. (2019). La segmentación laboral durante la recuperación económica: empleo atípico y rotación. Cuadernos de relaciones laborales, Volumen 38 (N° 1). 145 – 165. <https://www.eumed.net/rev/historia/12/derecho-trabajo.html>

Castillo C., L. (2008). *Derechos Fundamentales y Procesos Constitucionales*. Lima – Perú: Editorial Grijley.

Ccatamayo, K. (2017). *“El derecho a la estabilidad laboral en los contratos suscritos al amparo del artículo 82 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral”*. (Tesis de Grado). <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/8342>

Cohen N y Gómez G. (2019) *Metodología de la investigación ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. Teseo, 2019. Pp. 276. Buenos Aires – Argentina. ISBN 978-987-723-190-8.

Congreso de la Republica. Proyecto de Ley N° 2241. (2008). Recuperado de <http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/ApoyComisiones/Dictamen20062011.nsf/dictamenes/71BC23061F4EEA480525745E007F5448>

Correa J. (2013) “A propósito del Régimen Especial de contratación de trabajadores en la Ley N.º 22342”, *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad del Pacifico*. Recuperado de [http://elcristalroto.pe/publico/laboral/a-proposito-del-regimen-especial-de-contratacion-de-trabajadores-regulado-en-la-](http://elcristalroto.pe/publico/laboral/a-proposito-del-regimen-especial-de-contratacion-de-trabajadores-regulado-en-la)

[ley-no-22342/](#)

Cristobal, R. (2003). Protección por desempleo de los trabajadores eventuales. Despedido y desempleo. Volumen I (N° 67),), <https://www.edicionescinca.com/producto/no-67-ano-2003-vol-i/>

Cuadros, L., (2018). *Rigidez laboral y Contratación temporal en el Perú*. Revista Análisis Laboral (487). <http://trabajodigno.pe/wp-content/uploads/2016/02/Rigidez-Laboral-y-Contrataci%C3%B3n-Temporal-en-el-Per%C3%BA.-Entre-el-Mito-y-la-Falacia1.pdf>

Galarza, J. (2014). *“Exportaciones no tradicionales ecuatorianas y su evolución 2001- 2013, ¿coyuntura internacional o mejora en la promoción?”* (Tesis de Grado). <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/11509>

Goerlich, J. (2017). ¿Es necesario revisar el marco normativo de la contratación temporal? Los retos en materia de contratación laboral. Volumen II (N° 110), <https://www.edicionescinca.com/producto/no-110-ano-2017-vol-ii/>

Gutierrez, I. (2005) *Dignidad de la persona y Derechos Fundamentales*. Madrid – España:Ediciones Jurídica y Sociales S.A.

Haro, J. (2003). *Derecho Individual del trabajo*. Lima – Perú: RAO.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ªed.). México: Mcgraw-Hill Interamericana Editores S.A.

Hernández, R., Zapata, N. y Mendoza, P. (2013). *Metodología de la investigación parabachillerato*. México: Mcgraw-Hill Interamericana Editores S.A.

Hurtado, S. (2007). *“Proyecto de Exportación de Chompas de Alpaca al Mercado*



de los Estados Unidos”. (Tesis de Grado).

<file:///C:/Users/Ricardo/Documents/tesis%20-%20U.%20Ricardo%20Palma.pdf>

López, M. (2012). *“El principio de protección a la fuente del empleo en el ordenamiento jurídico laboral chileno”*. (Tesis doctoral). Recuperada de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/112858>

Marcenaro, R. (1995). *El Trabajo en la Nueva Constitución Cultural*. Cuzco – Perú: S.A. Editores.

Moliner, H. (2015). El tiempo de trabajo en el contrato a tiempo parcial a la luz de las últimas reformas y de la negociación colectiva. *Contratación laboral y negociación*

colectiva empresarial, Volumen III (N° 105),

<https://www.edicionescinca.com/producto/no-105-ano-2015-vol-iii/>

Moliner, H. (2015). El tiempo de trabajo en el contrato a tiempo parcial a la luz de las últimas reformas y de la negociación colectiva. *Different types of contracts in Dutch employment law*, Volumen III (N° 105),

<https://www.edicionescinca.com/producto/no-105-ano-2015-vol-iii/>

Moron, W. (2017). *“La protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector público y privado”*. (Tesis de grado de 2da Especialidad). Recuperada de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/10246>

Ninahuanca A., C. (2013). “Hay decisión de derogar ley que afecta a trabajadores”. *Diario La República* (Sección Economía). <https://larepublica.pe/economia/696471-hay-decision-de-derogar-ley-que-afecta-a-trabajadores>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagomez, A. (2013). *Metodología de la*

Investigación Científica y Elaboración de Tesis. (3ª ed.). Lima: CEPREDM.

Peláez M. (2019). El Derecho del Trabajo, un primigenio y alternativo proyecto de Estado Social. Reflexiones sobre el pensamiento social de Francisco Vigo. *Revista crítica de Historia Laborales y de la Política Social*, (Nº 12). 117 – 122. <https://www.eumed.net/rev/historia/12/derecho-trabajo.html>

Ramírez A. (2020). La eventualidad como norma básica del empleo agrícola en un territorio del sur de Europa. *Cuadernos de relaciones laborales*, Volumen 38 (Nº 1). <https://www.eumed.net/rev/historia/12/derecho-trabajo.html>

Rendon V., J. (2007). *Derecho al Trabajo, Teoría General I.* (2ª ed.). Lima, Perú: Editorial Grijley.

Rodríguez M. Piñero y Bravo F. (2011). El Derecho del Trabajo según Sancho Panza. *Revista crítica de Historia Laborales y de la Política Social*, (Nº 1). 102 – 103. <https://www.eumed.net/rev/historia/12/derecho-trabajo.html>

Rojas, B. (2017). Los trabajadores luchan por su derecho al trabajo. *Alerta Laboral*. Volumen (Nº 27), 3 – 5. <https://cedla.org/publicaciones/obess/alerta-laboral-27-los-trabajadores-luchan-por-su-derecho-al-trabajo/>

Sanchez A. Tiraboshi, M (2013). Construyendo juntos un puente entre tradición e innovación en las relaciones laborales. *Relaciones laborales y derecho del empleo*, Volumen 1 (Nº 1), 1 – 4. http://adapt.it/editoriale_revista.pdf

Sanguinetti, W. (2007). *Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de Trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional.* Lima – Perú: Gaceta Jurídica.

Secretaría General: consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (2011). Informe Nº 23-2011-MTPE/2/14. Propuesta destinada a derogar la Ley Nº 22342,

“Ley de Promoción de las Exportaciones No Tradicionales”. *Ministerio De Trabajo y Promoción*
Del
Empleo.

https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/DGT/opinion/INFORME_023_2011_DGT.pdf

Sierralta, A. (2007). *Contratos de comercio internacional*. (5ª ed.). PUCP: Fondo Editorial.

Toyama M., J. (2012) “*Validez y eficacia del contrato de trabajo*”, Revista de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú (68).
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2842>

Toyama, J. (2005) *Instituciones del Derecho Laboral*. (2ª ed.). Lima – Perú: Gaceta Jurídica S.A.

ANEXO 1

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

TÍTULO: LOS CONTRATOS DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL Y LA ESTABILIDAD LABORAL, PERÚ, 2017.

OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS	CONCEPTUALIZACIÓN	SUB CATEGORÍAS	FUENTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p>Objetivo General:</p> <p>1. ¿De qué manera en los contratos de trabajo de Exportación No Tradicional se reconoce la estabilidad Laboral, Perú 2017?</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>1. Estabilidad Laboral Absoluta: ¿De qué manera en los contratos de trabajo de Exportación No Tradicional se reconoce la estabilidad laboral absoluta?</p> <p>2. Estabilidad Laboral Relativa: ¿De qué manera en los contratos de trabajo de Exportación No Tradicional se reconoce la estabilidad laboral relativa?</p>	<p>Contratos de exportación no tradicional</p> <p>Reconocimiento de la estabilidad laboral</p>	<p>Son aquellos contratos de tipo modal, de naturaleza temporal y de carácter especial. Estos se encuentran normados y regulados por el Decreto Ley N° 22342, Ley de promoción de exportaciones no tradicionales, régimen laboral especial que fue creado, aprobado y promulgado en el año 1978 en beneficio de aquellas empresas que cumplan con exportar directa o indirectamente el 40% de su producción.</p> <p>Es un derecho fundamental inherente al ser humano, en la que para su materialización convergen dos aspectos: la duración a plazo indefinido del vínculo contractual y el requerimiento de una causa justa para su disolución.</p>	<p>Estabilidad Laboral Absoluta: Es un derecho que se origina con la reincorporación efectiva del trabajador al puesto laboral.</p> <p>Estabilidad Laboral Relativa: Se producirá cuando la garantía frente al despido no llega a proteger la reincorporación efectiva del trabajador, manifestándose esta de dos maneras; la propia y la impropia.</p> <p>a) Estabilidad relativa propia; se dará cuando el despido resultase ineficaz sin embargo la medida resarcitoria no será la reposición sino la indemnización. La condición ineficaz del despido generará que se abonen al trabajador todas las remuneraciones dejadas de percibir.</p> <p>b) Estabilidad relativa impropia; en este caso sólo corresponderá la indemnización siendo el despido considerado válido.</p>	<p>Corte Suprema de Justicia del Perú</p> <p>Tribunal Constitucional</p>	<p>TÉCNICAS:</p> <p>-Entrevistas.</p> <p>- Análisis Jurisprudencial</p> <p>INSTRUMENTOS:</p> <p>-Guía de Entrevista.</p> <p>- Guía de Análisis Jurisprudencial</p>

ANEXO 2:

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "Los contratos de trabajo de exportación no tradicional y la estabilidad laboral Perú, 2017".

Entrevistado:

.....

Cargo/Profesión/Grado académico:

.....

Institución:

.....

Objetivo General

Determinar de qué manera los contratos de trabajo de exportación no tradicional reconocen la estabilidad laboral Perú, 2017.

1. De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera en los contratos de trabajo de exportación no tradicional se reconoce la estabilidad laboral?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. En su opinión, ¿cómo los contratos de trabajo de exportación no tradicional vulneran el derecho a la estabilidad laboral?

.....

.....

3. De acuerdo a su experiencia, ¿cómo en los contratos de trabajo de exportación no tradicional se reconoce eficazmente la estabilidad laboral?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Objetivo Específico 1

Determinar de qué manera se reconoce la estabilidad laboral absoluta en los contratos de trabajo de exportación no tradicional Perú, 2017.

4. De acuerdo con su experiencia, ¿de qué manera en los contratos de trabajo de exportación no tradicional se reconoce la estabilidad laboral absoluta?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. De acuerdo a su experiencia, ¿cómo sanciona la legislación laboral la desnaturalización en los contratos de trabajo de exportación no tradicional?

.....

.....

6. En su opinión, ¿cómo los contratos de trabajo de exportación no tradicional garantizan la estabilidad laboral absoluta?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué manera se reconoce la estabilidad laboral relativa en los contratos de trabajo de exportación no tradicional Perú, 2017.

7. De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera en los contratos de trabajo de exportación no tradicional se reconoce la estabilidad laboral relativa?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. En su opinión, ¿qué problemas existen en la legislación laboral sobre la regulación de los contratos de trabajo de exportación no tradicional?

.....

.....

9. De acuerdo a su experiencia, ¿cómo los contratos de trabajo de exportación no tradicional garantizan la estabilidad laboral relativa?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

FIRMA Y

Lima, ...de2020.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE JURISPRUDENCIAL

Título: "Los contratos de trabajo de exportación no tradicional y la estabilidad laboral Perú,2017".

AUTOR (A): Ysabel Geraldine Valdivia Caparachin

FECHA : 12 de mayo de 2020

Objetivo General: Determinar de qué manera los contratos de trabajo de exportación no tradicional reconocen la estabilidad laboral Perú, 2017.

FUENTE JURISPRUDENCIAL	-
CONTENIDO DE LA FUENTE JURISPRUDENCIAL	
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE JURISPRUDENCIAL	.
CONCLUSIÓN	

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE JURISPRUDENCIAL

Título: "Los contratos de trabajo de exportación no tradicional y la estabilidad laboral Perú, 2017."

AUTOR (A): Ysabel Geraldine Valdivia Caparachin

FECHA : 12 de mayo de 2020

Objetivo Específico 1: Determinar de qué manera se reconoce la estabilidad laboral absoluta en los contratos de trabajo de exportación no tradicional Perú, 2017.

FUENTE JURISPRUDENCIAL	
CONTENIDO DE LA FUENTE JURISPRUDENCIAL	
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE JURISPRUDENCIAL	
CONCLUSIÓN	

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE JURISPRUDENCIAL

Título: "Los contratos de trabajo de exportación no tradicional y la estabilidad laboral Perú, 2017".

AUTOR (A): Ysabel Geraldine Valdivia Caparachin

FECHA : 12 de mayo de 2020

Objetivo Específico 2: Determinar de qué manera se reconoce la estabilidad laboral relativa en los contratos de trabajo de exportación no tradicional Perú, 2017.

FUENTE JURISPRUDENCIAL	
CONTENIDO DE LA FUENTE JURISPRUDENCIAL	
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE JURISPRUDENCIAL	
CONCLUSIÓN	