



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

El Fashion Law y sus implicancias en los derechos laborales en las
empresas de moda en el Perú, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORAS:

Baldeon Espinoza, Medaly Laysa de los Angeles (orcid.org/0000-0002-2770-8661)
Giordano Saavedra, Daniela Claudia (orcid.org/0000-0002-9531-463X)

ASESORA:

Mg. Lui Lam Postigo, Carolina (orcid.org/0000-0003-0126-4510)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección de trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la Democracia, Liderazgo y Ciudadanía

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A nuestra Docente, la Doctora Lui Lam Postigo Carolina, quien, en este tiempo de aprendizaje a su lado, fue la única catedrática que nos enseñó realmente la finalidad de la carrera de Derecho, la única docente que demostró empatía y liderazgo, gracias por no dejarnos caer.

A nuestros padres, por la paciencia que nos tuvieron y por el apoyo que nos brindaron día a día, quienes nos enseñaron a esforzarnos por lo que realmente queremos.

Agradecimiento

A nosotras mismas, por demostrar lo que realmente podemos llegar a ser, por sujetar nuestras manos en estos 6 años de carrera, por la confianza y el apoyo que seguimos brindando, por el lazo de nuestra amistad que se ha fortalecido según el pasar de los tiempos.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Categorías, Subcategorías y Matriz de categorización	11
3.3. Escenario de estudio	12
3.4 Participantes	13
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.6 Procedimientos	15
3.7 Rigor Científico	15
3.8 Método de análisis de datos	16
3.9 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	17
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	29
VII PROPUESTA	31
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

<i>Tabla 1. Matriz de Categorización</i>	11
<i>Tabla 2. Participantes</i>	13
<i>Tabla 3. Validación de Instrumentos</i>	15

RESUMEN

En nuestra actualidad el crecimiento masivo industrial de la moda ha sido notable globalmente, desarrollándose una nueva directriz independiente denominada **Fashion law** que está dirigida para la industria de la moda y principalmente a quienes se encuentran dentro de esta. Su peculiaridad es importante dentro de la industria de moda conllevando a enfatizar que la responsabilidad social y ética no es solo de las empresas de moda, sino también de los gobiernos y propietarios de fabricación, ya que, se evidencia la incapacidad normativa, los vacíos legales, la vulneración de los Derechos Fundamentales y Derechos Laborales, asimismo, el desgarró ante el proyecto de vida por la falta de protección a los trabajadores textiles que viene creciendo a pesar del tiempo, por ese motivo, es que se analizó el desarrollo de los Derechos Laborales dentro del **Fashion Law** que se desarrollará en la directriz Nacional con relación hacia la industria textil.

Palabras Claves: Fashion Law, Derechos Laborales, Industria Textil.

ABSTRACT

Nowadays, the massive growth of the fashion industry has been remarkable globally, developing a new independent guideline called Fashion law that is directed to the fashion industry and mainly to those who are within it. Its peculiarity is important within the fashion industry leading to emphasize that social and ethical responsibility is not only of fashion companies, but also of governments and manufacturing owners, as it is evident the regulatory incapacity, legal loopholes, the violation of fundamental rights and labor rights. Also, the tear before the project of life due to the lack of protection to the textile workers has been growing despite the time, for this reason, the development of the labor rights within the Fashion Law that will be developed in the National guideline in relation to the textile industry was analyzed.

Keywords: Fashion Law, Labor Rights, Textile Industry.

I. INTRODUCCIÓN

El mundo de la moda revistió una evolución muy rápida, generando ingresos económicos multimillonarios según lo afirmado por Slot, P. (2017), dando paso a una nueva rama del Derecho denominada como “FASHION LAW” o “DERECHO DE LA MODA” que fue originada por la ardua demanda del sector de la moda donde estudia los aspectos legales ligados solamente a la industria de la moda. Esta directriz cuenta con su propio instrumento regulador en España, titulado como “Código de la Moda” que está conformada por especialidades preexistentes, el cual, son agrupados y estudiados bajo el esquema de esta gran industria, convirtiendo al derecho de la moda en un lineamiento único y especial, por tal razón, dichas ramas del derecho dirigen esta dirección para la configuración disciplinaria profesional de esta especialidad jurídica, dando a conocer la implementación especial del Derecho Laboral dentro de esta norma.

La industria textil no solo ha generado un crecimiento monetario, sino que, en su camino, se ha identificado diversos problemas, particularmente en los que atañen la fuerza laboral dado que existe una sobre explotación de la mano de obra con bajas remuneraciones, un inadecuado clima laboral, discriminación, la existencia de enfermedades crónicas a causa del material de producción, entre otros; lo cual, acarrea en general la vulneración de los Derechos Laborales en los trabajadores. Ante este predominio, el Perú no es ajeno a tales contextos, ya que, en el presente año, acontecimos el deceso de un trabajador que se dedicaba a la industria textil, que fue aplastado por un ascensor en su ámbito laboral, los testigos narraron que el trabajador no contaba con implementos de seguridad, que era obligado por el dueño de la empresa a desarrollar actividades de construcción, y que, a causa de su necesidad y temor al desempleo, acató la orden de su empleador. Asimismo, la Federación Nacional de trabajadores textiles y de confecciones del Perú, nos muestra que cuentan con 50 denuncias interpuestas por diversos sindicatos de varias empresas textiles nacionales, el cual, producen diversas prendas de empresas de moda tanto Nacionales como Internacionales estos son M.bo, University club, Paco Rabanne, entre otros; siendo la ciudad de Lima, el lugar donde se concentra el 60% de la producción textil en las empresas de moda, teniendo un incremento del 20% los fines de cada año. (Cámara de comercio de Lima, 2022).

Ahora bien, el Decreto Supremo N° 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Ley N° 22342- Régimen Laboral para Exportaciones No Tradiciones, son normas generales que se plasman con el objetivo de consolidar el desempeño laboral; sin embargo, no cumplen con las funciones necesaria para dicho sector, ya que, dichas normas son mal aplicadas por los empleadores generando carecimiento de protección ante los obreros textiles y mostrando la insuficiencia normativa para proteger los derechos ante los involucrados con este sector. Las normas preexistentes no generan protección para esta industria que cuenta con una alta demanda laboral, ya que se presencia un alza de tasas ante la vulneración laboral, a causa de la falta de participación del estado ante el amparo de la sociedad obrera textil, presenciando el actuar de mala fe de algunos empleadores a beneficio propio, con la aplicación de modalidades de contratación a su condición y proporcionando climas laborales que no son nada beneficiosas para la mano obrera textil.

En ese sentido, el presente trabajo tiene la misión de evidenciar el carecimiento normativo que presencia la industria textil, la cual, se advierte dicha ausencia en las distintas vulneraciones de los derechos laborales de los trabajadores de tal sector, por tal motivo, fomentamos ideales nuevos para el mejoramiento protector dirigido a los involucrados con esta industria tan cotizada y expansiva. Es así que, nuestro trabajo de investigación tiene como contexto lo previamente expuesto, para señalar como **problema general**, la pregunta ¿De qué manera el Fashion Law incide en los derechos laborales en las empresas de moda en el Perú, 2022? De otro lado, se busca estudiar el **problema específico 1**, ¿De qué manera la Seguridad Laboral del Fashion Law incide en la Ley de Seguridad y Salud – Ley N ° 29783 en los derechos laborales en las empresas de moda en el Perú, 2022? Del mismo modo, como **problema específico 2**, ¿De qué manera las Jornadas de Trabajo del Fashion Law incide en el Decreto Legislativo N° 854 – Ley de Jornadas Laborales, horarios y trabajo de sobretiempo en los derechos laborales en las empresas de moda en el Perú, 2022?

De tal forma, como **justificación teórica** del presente estudio que se desarrollará, tendremos el propósito de aportar conocimientos acerca de la aplicación del Código de la Moda dentro de las empresas de moda, como también,

sus efectos hacia la protección de los Derechos Laborales ante algún abuso cometido por parte del empleador. Asimismo, presentamos como **justificación social**, el trabajador obrero en el área textil tendrá la potestad de defender sus derechos y deberes, conociendo las causales y efectos de la aplicación del Código de la Moda ante cualquier situación que haya ocasionado vulneración a sus derechos, de esa forma se podrá prevenir cualquier perjuicio económico posterior.

Por ello, se tiene como **objetivo general**, Determinar la manera en que el Fashion Law incide en los Derecho Laboral en las empresas de moda en el Perú, 2022. Así como, el **objetivo específico 1**, Determinar la manera en que la Seguridad Laboral del Fashion Law se incide en la Ley de Seguridad y Salud – Ley N° 29783 en el Derecho Laboral en las empresas de moda en el Perú, 2022; el **objetivo específico 2**, Analizar cómo las Jornadas de Trabajo del Fashion Law incide en el Decreto Legislativo N° 854 – Ley de Jornadas Laborales, horarios y trabajo de sobretiempo en los Derecho Laboral en las empresas de moda en el Perú, 2022. Asimismo, como **supuesto general**, El Fashion Law no participa en los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú, 2022; en la cual, el **supuesto específico 1**, La Seguridad Laboral relacionada al Fashion Law no se encuentra regulada en la Ley de Seguridad y Salud - Ley N° 29783 en los Derecho Laboral en las empresas de moda en el Perú, 2022; por otro lado, el **supuesto específico 2**, Las Jornadas de Trabajo del Fashion Law no se encuentran amparadas en el Decreto Legislativo N° 854 – Ley de Jornadas Laborales, horarios y trabajo de sobretiempo en los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En correlación a los antecedentes que serán de apoyo mutuo para esta investigación, observaremos los primeros trabajos previos destinados al ámbito internacional, las cuales son los siguientes:

Como el país de Oklahoma en donde Grace, A. (2021), en su tesis titulada “El Impacto de la Moda Rápida y el Derecho Internacional en los Trabajadores y el Medio Ambiente” tiene como objetivo principal describir el procedimiento evolutivo de la moda, tanto cultural como laboral. Esta investigación concluyó que la industria de la moda favorece a los empresarios, pero perjudica a los trabajadores, del mismo modo, que los lineamientos regulatorios internacionales son pocos para la protección ante los perjudicados por la incapacidad de la OIT para hacer cumplir con las normas laborales fundamentales que deberían estar reguladas con estándares adecuados para la industria. No todos los estados internacionales implementan el desarrollo del Fashion Law, pero aún estamos a tiempo de cambiar esto. Las empresas deben de regirse a cumplir con esta norma que protege la producción de esta industria para hacer cumplir la sostenibilidad normativa y reglamentaria de este fenómeno mundial.

Del mismo modo, en el país de Ecuador tales como el autor Cabo, G. (2017), en su tesis titulada “El costo de la Moda: Análisis de las Prácticas Laborales en el Sector de la Industria Textil dentro del Marco de Comercio Internacional” tuvo como objetivo la determinación del efecto productivo en el comercio textil con sus diversas formas de vulneración, explotación laboral, insuficiencia de seguridad y violación de Derechos Humanos de los trabajadores, concluyendo que todas las normas e instituciones creadas se rigen a los Derechos Humanos, relacionándose al interés de los actores de manera directa e indirecta. Tomando un valor inigualable antes de la constitución de dichas organizaciones; por lo que, en la actualidad se percibe la mala identificación de normas culturales y los Derechos Laborales de vinculación global.

En el ámbito Nacional, nombraremos a los autores como a Quiroz, F y Zeña, B. (2019), en su tesis titulada “La Gestión de responsabilidad social en las empresas, como conducto para mejorar los derechos de las mujeres en el sector textil”. Indicó como objetivo principal la investigación hacia la violación de la

seguridad y salud, los Derechos Humanos y Derechos Laborales que afrontan los obreros textiles siendo la mayoría del género femenino, con la finalidad de implementar habilidades ante responsabilidad social empresarial en las cadenas de suministro, para mejorar la ampliación de las normas laborales y de los Derechos Humanos, recolectando información acerca del abuso que presentaban estas mujeres obreras en dichas empresas, logrando ampliar su conocimiento en la problemática, el cual, les permitió desarrollar una alternativa de mejoramiento, consiguiendo como resultado la aplicación de políticas de responsabilidad social empresarial, como una alternativa que debe ser aplicada por los empleadores para mejorar el ámbito de trabajo; respetando los Derechos Humanos, los Derechos Laborales y logrando una mejor calidad de vida.

A la vez, Quintana, L. (2019), en su argumento denominado “La aplicación de la figura jurídica del Fashion Law en la Legislación Peruana”. Desarrollando como objetivo, estudiar la protección jurídica otorga a los diseñadores y obreros textiles en la industria de la moda, concluyendo que, en la directriz peruana, la moda establece un ambiente idóneo para la producción textil nacional. La equivalencia ante diseños de moda expuestos en los eventos de modelaje en el Perú, muestran las innovaciones y creatividad de los peruanos, del mismo modo, el procedimiento ante la creación de las prendas de vestir, siendo considerados como bienes intangibles en el mercado nacional e internacional por el importante del valor agregado. Sin más preámbulo, es necesario la tutela jurídica digna a proteger al diseñador y producción de las creaciones en la industria textil.

Por consiguiente, mencionaremos las **bases teóricas o trabajos previos** vinculadas a las Implicancias del Fashion Law ante los Derechos Laborales, del cual, serán indispensables para la comprensión fluida de esta investigación.

Es importante señalar el origen de esta nueva directriz que se está expandiendo velozmente de manera global, ya que, busca amparar todo lo relacionado con la industria textil. De tal modo, Bromberg et. al (2019) precisa que la creación del Fashion Law se inició a causa de la mala aplicación de las normas generales ante esta industria tan cotizada para muchos países, enfatizando la importancia ante la tutela de los Derechos Laborales con la finalidad de no permitir más abuso por parte de los empleadores. Según el artículo del Fashion Law

Institute Spain (29 de septiembre del 2021) al igual que De Freitas et. al (2018); Allendes, J. (2019); Smith, H. (2019) nos especifican que la especialidad del Fashion Law cuenta con una autenticidad especial para la organización legal de los procesos dentro de la industria de la moda aplicando la ética y empatía hacia las empresas.

Según Rodríguez, G. (2016); Flavia, D. (2018); Russel (2020); Martínez, A. (2020); Bat, S. y Lutek, H. (2019); Soto, A. y Saucedo, O. (2020); las industrias textiles en las empresas de moda van más allá del consumismo, este fenómeno es una industria facturadora que conlleva varios retos benefactores para la economía global por el desarrollo del retail comercial. Sin embargo, el abuso sigue en aumento, desgarrando la integridad de la mano de obra ante su necesidad por salir adelante, la falta de empatía y objetividad que el Estado plasma ante estos abusos es notorio, ya que, van en aumento vulnerando la seguridad social de estas personas.

Según El Diario Gestión (2018); Mendoza (2018); Martin, G. (2019), comentan que, nuestro país no se encuentra ajeno al fenómeno mundial textil, ya que, esta industria ha generado un alza en la economía nacional a través del turismo, deslumbrando a la sociedad extranjera con los colores y diseños creados por grandes diseñadores peruanos, el cual, tienen como objetivo fomentar la cultura incaica.

Al respecto, Iglesias, D. (2019); Martin, R. (2019); Gonzales, E. (2021), señalan que un elemento principal que ejerce esta problemática recurrente, son las incrustaciones de grupos económicos en el sector estatal, el cual, buscan beneficiarse unilateralmente a consecuencia de perjudicar a los demás. La pobreza en nuestro país tiene énfasis con la cultura poblacional, buscando la flexibilidad laboral; ya que, los carecimientos de una buena educación generan pensamientos erróneos del significado de la palabra “trabajo”, algunas personas consideran que es un privilegio contar con un trabajo, por ese motivo, es que se someten a los abusos y vulneraciones por parte del empleador. Mulugeta et. al (2022) mencionan que la confección es un sector importante por la gran manufacturación que desarrolla en la economía nacional, gracias a su potencial se ejerce un alza en el sector laboral por ser generadora de empleos.

En ese mismo sentido, Cabo, G (2017) concluye que La Comisión del Perú para la Exportación y el Turismo dedicado al comercio exterior, solo vela por la imagen del consumismo humano ante estos innovadores diseños culturales e convencionales, mas no gestionan políticas técnicas ni acciones destinadas hacia los sujetos que hacen realidad el cuento de hadas, la producción de esta industria, se encuentra realmente detrás del talón, ya que, quienes fabrican dichas prendas no son quienes se presentan como la imagen de estos productos, el trabajo del estado debe ser no solo planificar estrategias de exportación, sino también debe de generar estrategias para el cumplimiento de los Derechos fundamentales que les son vulnerado a los obreros textiles.

Por lo tanto, Sumesh, M. (2020); Grace, A. (2021); Egan, J. (2019); Kieu et. al (2021); Farhat, N. (2021); Germano, L. y Nogueira, J. (2018) comentan que, la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud; el Decreto Supremo N° 029-65-DGS Reglamento para la Apertura y Control Sanitario de Plantas Industriales; el Decreto Supremo N° 42 – F- Reglamento de Seguridad Industrial; y, la Resolución Ministerial N° 375 – 2008- TR Norma básica de Ergonomía y de Procedimientos de evaluación de riesgos Disergonómico, tienen como finalidad fomentar la prevención de riesgos laborales que involucren a ambas partes, tanto empleador como trabajador pero no llegan a cumplir su función como tal, ya que, la mayor parte de estas empresas industriales, actúan de una manera hostil y egoísta, perjudicando a sus obreros, lo cual, se puede evidenciar que este actuar no es de ahora, sino viene desde tiempo atrás. En el Perú un cuarto de las empresas dedicadas a esta industria manufacturan con gran cantidad, conllevando a estos trabajadores a la explotación laboral recurrente, por lo tanto, en muchos casos se presencia las condiciones inhumanas en donde se desarrollan las jornadas laborales a cambio de una remuneración menor al sueldo mínimo, siendo forzados socialmente a tales abusos por la necesidad del día a día.

Asimismo, Forero, Y. (2021); Ross, E. (2021); Barbera, C. y Pardo, R. (2018); Martínez, A. (2020) especifican que la moda es un negocio que depende principalmente de la mano de los obreros textiles, ya que, las elaboraciones de algunas prendas específicas son producidas especialmente a mano. La mayor parte de los obreros textiles son del género femenino, conllevando al resultado de

la definición de la palabra moda más por el tema feminista debido a la implementación de trabajadoras mujeres en la textilería.

En el año 2021 se implementó una semana definida como la Revolución de la Moda, el cual, conto con la presencia de los Derechos Relacionados según la evolución constante de esta industria. Teniendo en cuenta el constante cambio de este fenómeno textil, conllevando a que esta industria cuente con una demanda alta por la satisfacción del consumo humano, en ese sentido, es que varias empresas optan por la mano de obra barata, aprovechándose de los sujetos que cuentan con bajos recursos económicos, siendo víctimas de vulneración social y económica. Jaclyn McCosker (19 de abril del 2021).

Si bien es cierto los Derechos Laborales son reconocidos a nivel Universal, especificando que todo sujeto de Derecho, tiene que ser tratado con igualdad humana y respeto social con el objetivo de satisfacer las necesidades básicas de ambas partes y lograr una buena satisfacción en el ámbito laboral. Estos Derechos forman parte de los Derechos Fundamentales estructurados en la Constitución Política del Perú y en las Normas Internaciones.

En tal sentido, Patlan, J. (2015); Zuluaga et. al (2018) explican que los primeros Derechos Humanos se encuentran en la jurisdicción laboral, siendo dirigidos especialmente para los trabajadores; de tal modo, también estipulan que los derechos inespecíficos regidos al ámbito de la vida humana no se encuentran dentro del Régimen Laboral porque los trabajadores no llegan a gozar de derechos atributivos del trabajo, sino, son indispensables para la persona, el cual, genera surgimiento ante la protección por causa de un abuso psicológico o sexual presenciado en cualquier situación con amenaza de discriminación.

Para Guamán, A. y Luque, A. (2018) señalan que la manifestación de vulneración ante la omisión de los Derechos Fundamentales sigue en aumento, dejándose presenciar la actitud hostil de la mayor parte de empresas que les niegan el seguro de un bienestar social a sus trabajadores.

A menudo, los trabajadores de estas industrias hacen que sus menores hijos trabajen junto a ellos en las fábricas textiles para puedan alimentar a su familia por un el salario inadecuado. Esta situación fomenta que la sociedad se encuentre

atrapada en el abuso laboral, por miedo de tomar riesgos al reclamar sus derechos laborales, o proceder a denunciar dichos abusos. Según Oxfam (2019); Bauck et. al (2021); Tran et. al (2021); Sumardiyono et. al (2019); Baumlisberger, D. (2021); Chabuck et. al (2021), Russel (2020); Martínez, A. (2020); Bat, S. y Lutek, H. (2019); Chowdhury et. al (2020), nos dicen que la producción de moda es una de las más complejas de la actualidad, la vulneración en estas situaciones esta de la mano con el miedo de alzar su voz en protesta para pedir un mejor trato digno y mejores condiciones laborales, al igual que un salario decente y correspondiente según el desempeño de su trabajo.

A causa del carecimiento educativo, es que no saben de la existencia de sus Derechos y obligaciones que se debe desarrollar en el ámbito laboral, no cuentan con noción del poder grande de estos Derechos, siendo sujetos de derecho y que pueden proceder con su agrupación sindical. Nuestra posición social respecto al significado de la palabra “moda” abarca mucho más que una indumentaria, porque fomenta un lenguaje cultural global de acontecimientos pretéritos. El Estado debe de tener la obligación de amparar a los más vulnerados mejorando las condiciones de vida sostenible, proporcionando el apoyo ante el desarrollo de la ética empresarial y las políticas responsables hacia la toma de decisiones.

Asimismo, la mayor parte de los países han establecido características intermediarias que generalmente corresponde a las sociedades locales entre los obreros textiles y los sindicatos, teniendo como finalidad informar a los trabajadores todos sus derechos fundamentales, del mismo modo, la necesidad de contar con organizaciones que tutelen los derechos de los trabajadores que forman parte de esta industria de la moda, para hacer efectivo el desarrollo de los derechos y de tal modo exista una mejor calidad de vida para la mano obrera textil. Hoy en día es evidente que la vulneración ante estos obreros textiles va en aumento, por tal motivo, existe la necesidad urgente de contar con un directriz especial que abarque todos los aspectos que involucren la industria de la moda y nada más; debiendo ser debidamente legislado y codificado para conseguir un funcionamiento más fluido y una protección más estricta para todas las personas que trabajan bajo el. Es una industria altamente competitiva, por lo que algunos distribuidores también pueden

tomar muchos pasos en falso, lo que es una señal alarmante para una aplicación más estricta de las leyes.

Finalmente, en cuanto al **enfoque conceptual** del presente trabajo se advierte que para definir al Fashion Law, Martínez, A. (2020) refiere que, esta rama legal ha llegado para acabar con el mal gestionamiento social y ético porque busca proteger a todo sujeto que se encuentre dentro del sector de la moda. Por otro lado, Egan, J. (2019) nos menciona sobre los Derechos Laborales definiéndolo como un lineamiento legal que supone una vinculación de personas mediante la subordinación, por ello, busca proteger al subordinado considerándolo como parte débil de la relación laboral. Al igual que Farhat, N. (2021) el cual nos especifica que la falta de regulación es un carecimiento o ausencia normativa por un hecho en especie. Aun así, Gonzales, E. (2021) nos explica que la seguridad laboral, estabilidad laboral y la remuneración, son pilares esenciales ante el desarrollo de los Derechos laborales Fundamentales que tiene todo sujeto de Derecho. Del mismo modo, Bdo. (2021) nos comenta que las jornadas laborales constan de la destinación del tiempo de trabajo, el cual, son prestados hacia el empleador según el servicio que ambas partes pactaron en el contrato de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El Tipo de investigación contó con un enfoque cualitativo básico, ya que, se buscó analizar el conocimiento cotidiano ante la determinación del grado de significación de las relaciones vistas en las categorías. Según Flick, U. (2017) nos relató que este tipo de investigación se realizó de un procedimiento analítico, desarrollándose ante las interacciones, comunicaciones, documentos y expedientes producidas por sujetos que contribuyen alrededor del mundo con cuestiones sociales. El Diseño de investigación se produjo ante la teoría fundamentada, buscando nuevos cambios a fin de comprender las problemáticas presenciadas.

3.2 Categorías, Subcategorías y Matriz de categorización

La investigación contó con 2 categorías, la primera es el Fashion Law, el cual, su subcategoría fue la falta de regulación; y, la segunda categoría fue el Derecho Laboral y sus subcategorías fueron la seguridad laboral y las jornadas de trabajo.

Tabla 1. Matriz de categorización

Categoría	Definición Conceptual	Definición Operacional	Sub Categorías
Categoría 1 Fashion Law	Es una nueva rama del Derecho que inició por la gran demanda del retail en la industria de la moda, este lineamiento cuenta con características propias, y está dirigido especialmente a todo sujeto que tenga una ocupación dentro de la industria de la moda, uno de ellos son los diseñadores, distribuidores, la producción textil, los modelos, entre otros.	Mediante esta variable podremos identificar la importancia que tiene cada área de la industria textil y poder dar asesoría legal.	-Falta de regulación en la Ley N° 29783 – Ley Seguridad y Salud. -Falta de regulación en la Ley N° 845 – Ley de Jornadas Laborales, Horarios y Trabajo de Sobretiempo.
Categoría 2 Derecho Laboral	Es un lineamiento legal que supone una vinculación de personas mediante la subordinación, por ello, busca proteger al subordinado considerándolo como parte débil de la relación laboral.	Mediante esta variable detectaremos los vacíos legales que hay, en el cual, no llega a proteger del todo al trabajador.	-Seguridad Laboral. -Jornadas de trabajo.

Fuente: Elaboración propia. (2022)

3.3 Escenario de estudio

En cuanto al escenario de estudio, su alcance geográfico perteneció a nivel nacional donde se tomó en cuenta el ambiente social del problema de investigación, si bien es cierto, la explotación en el rubro textil viene desde hace años atrás y con el pasar de los años, esa vulneración que acarrea la vida de ese grupo social de trabajadores ha aumentado y aun así, el estado no hace nada para parar dicha afectación social, la pregunta que muchos nos preguntamos es ¿por qué el estado no genera estrategias para poner en alto esta violencia?.

Ahora bien, sabemos que existen normas generales que si bien es cierto, sirven para regular el abuso laboral pero no todos los trabajos pueden ser calificados con el mismo riesgo, es algo irrelevante colocar en una balanza el riesgo que tiene una secretaria con un obrero textil, ya que, sus labores son distintas; por una parte la secretaria desarrolla sus labores en una oficina donde pasa la mayor parte de su trabajo tipiendo de manera sedentaria; y, por la otra parte, tenemos a los obreros que se dedican al rubro de la confección donde sus labores son diversas, ya que, pasan desde teñir las prendas de vestir en calderas hirvientes, hasta estar de manera sedentaria bordando o tejiendo teniendo consecuencias a largo plazo, por lo que, en muchos casos se ha presentado enfermedades de sordera o pérdida de la vista por el material de la prenda de vestir.

Seamos honestos, no es la primera vez que alguien estudia este tipo de problemas en este sector industrial pero lo que si será nuevo es la medida de solucionar este problema, esta investigación recopiló y estudio a este sector con la finalidad de demostrar que esta vulneración se puede parar con limitaciones específicas y claras, ¿por qué una de las industrias más cotizadas a nivel mundial no es protegida por una directriz especial? ¿por qué querer tan solo un aumento bonificadorio para estos trabajadores decentes? ¿por qué seguir permitiendo un salario indignante ante una de las industrias más cotizadas a nivel nacional? son muchas preguntas que nos hacemos realmente porque esta vulneración no para, presenciamos que las normas generales no hacen bien su trabajo, ya que, son mal utilizadas a beneficio del hombre grande con terno; y, ¿qué hace el estado? Nada, siguen sin hacer nada, díganme ustedes, ¿está bien contratar a alguien bajo modalidades con el fin de no generarles sus beneficios sociales? más de un trabajador en el rubro textil hacen sus quejas al sindicato peruano textil, relatando

que sus empleadores les hacen firmar contratos por modalidades con el fin de no pagarles lo que les corresponde, de negarles sus derechos laborales que viene trabajado más de 2 años y siguen utilizando el mismo método, que aparte de todo eso, son obligados a trabajar en medidas inhumanas, sin seguridad ni garantía a la salud, sin la entrega de APPS, denuncias que se pueden encontrar en la OIT generadas por el sindicato Peruano donde en sus reclamos especifica lo antes mencionado, creemos que mientras más grande se hace la empresa, más denigrante estos se comportan con sus trabajadores, ¿dónde queda la empatía social, la ética empresarial, el amor al prójimo?; por tal motivo, cogimos a este grupo social para la investigación, limitemos el abuso, ya no dejemos que siga creciendo tal vulneración, demos pie a nuevas ideas para mejorar el bienestar social y el bien común, dejemos comer a las familias que hoy en día no tiene que comer.

3.4 Participantes

La investigación se desarrolló ante los especialistas que proporcionaron información de manera directa e indirecta, que fue plasmado a la problemática investigada. El arduo conocimiento de los profesionales ayudo al desarrollo de la investigación, como base se obtuvo la participación de 10 abogados de diversas especialidades en el lineamiento normativo peruano.

Tabla 2. Participantes

N°	Entrevistado	Especialidad	Cargo	Años de Experiencia
1	Fernando Rojas Leal	Derecho	Abogado Auditor de la Contraloría de la República del Perú	15 años
2	Ruddy Lujan Ramos	Derecho	Abogado Laboralista	8 años
3	Hugo Willian Flores Rodríguez	Derecho	Abogado Laboralista	25 años
4	Jhovany De La Torre Vargas	Derecho	Abogado Laboralista	9 años y medio

5	Roberto Diones Ynocente Galvan	Derecho	Abogado Laboralista	8 años
6	Edgard Miguel López Gabancho	Derecho	Abogado Laboralista	15 años
7	Giovanni Cristopher Valverde Pariona	Derecho	Abogado Laboralista	5 años
8	Renzo Medina Vassallo	Derecho	Fashion Lawyer / Abogado de Moda	15 años
9	Marubita Katuska Espinoza Espíndola	Contadora Tributarista Laboral	Gerente General de Mayoral	15 años
10	Jorge Ítalo Perez Vargas	Derecho	Abogado Laboral	25 años

Fuente: Elaboración Propia. (2022)

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las herramientas que se utilizó para el análisis, fueron de enfoque cualitativo, el cual, una de las técnicas de desarrollo fue las entrevistas donde se presencié interacciones interpersonales, de ese modo, fue que se delimitó a que uno de los participantes ejecutará las preguntas a los entrevistados con la finalidad de obtener respuestas relacionadas al tema a investigar en ese entonces. Como otra herramienta se contó con la guía de entrevistas, en donde se logró el desarrollo de las preguntas concretadas y precisas, el cual, se obtuvo como finalidad responder los objetivos de la investigación. Se procedió a realizar 10 preguntas abiertas para la ejecución por parte de los especialistas expertos en el tema que se investigaba, las cuales tuvieron como fin, responder los objetivos generales y específicos de la investigación desarrollada.

Tabla 3. Validación de Instrumentos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS		
(Guía de Entrevistas)		
Datos generales	Cargo	Porcentaje
Arosemena Ángulo, Agustín Nicolas.	Docente en la Universidad César Vallejo	97.5 %
Pillpa Aliga, Freddy.	Docente en la Universidad César Vallejo	100%
Collachagua Zacañas, Rolando Nilton.	Docente en la Universidad César Vallejo	98%
PROMEDIO		98.5%

Fuente: Elaboración Propia. (2022)

3.6 Procedimientos

El lineamiento por el cual se rigió la investigación fue tipificado en la Guía de productos de investigación de la Universidad César Vallejo que se respetó minuciosamente; comenzando con la identificación problemática donde se obtuvo la realidad presenciada, llevándose a cabo la formulación de los problemas, objetivos y supuestos. Mientras se llevó a cabo la recopilación bibliográfica, donde fueron seleccionadas las categorías y subcategorías, del mismo modo, indagamos los antecedentes nacionales e internacionales relacionados a la investigación. En cuanto, a la recopilación de datos se desarrolló con las entrevistas y análisis documentales, de ese modo, se produjo la conclusión de los resultados y la discusión para el contraste de la doctrina teórica.

3.7 Rigor Científico

El procedimiento científico que se desarrolló en la investigación fue de primer nivel, del mismo modo, la información recopilada fue de la mano con las delimitaciones científicas. Este mandato se produjo por la importancia de las teorías que se desarrollaron en la investigación, razón de ello, se examinó la aceptación o rechazo de los investigadores antes los resultados que se obtuvieron.

3.8 Método de análisis de datos

La estructura de la investigación se llevó a cabo por los siguientes métodos: Como primer plano tuvimos al método sistemático para el procedimiento analítico ante las entrevistas ejecutadas por los especialistas en relación al tema de investigación, de ese modo, se produjo la comparación de cada punto de vista relacionados a la investigación problemática; por segundo plano, tuvimos el método interpretativo donde procedió la interpretación documentaria donde el análisis obtuvo una esencia propia doctrinal; por tercer plano, tuvimos al método inductivo, el cual, buscaba la recopilación de resultados para la determinación de una conclusión principal; y, por último, se utilizó el método deductivo, que entre toda la información general busco los resultados específicos.

3.9 Aspectos éticos

Respecto al desarrollo de la investigación, se procedió de la mano con la ética profesional, el cual, lo ejercimos demostrando que toda información derivada a otros autores, fueron citados con la finalidad de respetar sus Derechos de Autor según lo tipificado por las normas de la Universidad César Vallejo, las Normas APA y las Resoluciones N° 110-2022 / N° 281-2022, ya que, estos lineamientos nos ayudaron ante la ejecución del orden y desarrollo de la investigación realizada.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este punto, se desarrolló las controversias entre la recolección de datos de la guía de entrevistas, guía documentada y los trabajos previos. De tal modo, como primer punto se comenzó con los resultados obtenidos en relación al objetivo general que responden a, la determinación ante el Fashion Law y sus incidencias en los derechos laborales en las empresas de moda en el Perú, para dicho efecto se llegaron a formular las siguientes preguntas:

Pregunta 1.- En su opinión, ¿Usted considera que el Fashion Law o el Derecho de la moda es un tema que ha sido desarrollado en el Perú, en materia laboral? Fundamente su respuesta.

Pregunta 2.- En su experiencia profesional, ¿Usted considera que el Perú debe regular el Fashion Law o el Derecho a la Moda en materia laboral? Fundamente su respuesta.

Pregunta 3.- Desde su experiencia profesional, ¿Podría comentar sobre algún caso legal relacionado a las empresas de moda en el ámbito laboral en el Perú? Fundamente su respuesta.

Pregunta 4.- En su opinión, ¿Considera usted que las normas actuales en materia laboral resultan ser suficientes para la protección de los derechos laborales de los trabajadores en las empresas de moda en el Perú?

Respecto al **resultado** ante el objetivo general, los participantes como: Medina, López, Valverde, Espinoza, Lujan, Rojas y De la torre (2022), coincidieron que el Decreto Legislativo N°728 llega a ser insuficiente ante las situaciones económicas y las relaciones comerciales de la industria de la moda donde parámetro de vulneración se encuentra dentro de la modalidad de contratación, ya que, hacen mención a los contratos por temporada, la cual, se sostiene que se rompe este pacto ante la presencia de subordinación porque este rubro textil necesita un régimen especial para el sector más afectado, ahí es donde colocan el ejemplo de los obreros textiles (confeccionistas), dando ejemplos de sus asesorías ante algunos grupos de trabajadores dedicados en el sector textil donde les alegaban ser contratados por modalidades, haciendo un trabajo de tiempo completo e incluso tiempos extras y trabajando en una situación de precariedad,

poniendo en énfasis que el Perú debería regular al Fashion Law con parámetros especiales ante la contratación de los sectores más afectados dentro de esta industria (como es el caso de los obreros de confección), ya que, las diversas situaciones económicas, comerciales y de servicio donde las personas que trabajan en la industria de la moda exige un régimen especial para que pueda comprender las particulares situaciones donde se desenvuelve esta industria, dentro del Fashion Law la implementación especial de derechos laborales debe de poder salvaguardar los derechos de los trabajadores que se dedican a la confección de prendas de vestir, los cuales, suelen estar contratados por locación de servicios ilegales.

En ese mismo sentido, Ynocente, Pérez y Flores (2022), coinciden en que el Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y de competencia Laboral se encuentra bien contrastada ante determinación general, aplicándose y desarrollándose de manera competente hacia los trabajos en desarrollo, sin embargo, sería de mucha ayuda la implementación de una directriz especial ante la industria textil con parámetros específicos, siempre y cuando estos parámetros no sobresalgan sus límites, ya que, se debe de tener en cuenta que en vez de cautelar los derechos de los trabajadores se termine incentivando con la informalidad.

En relación a las **Guías Documentadas y Trabajos Previos**, autores como Fasson, A. (2021); Quintana, L. (2019); Tambini, M.(2022); Grace, A. (2021) nos manifiestan que los parámetros del Fashion Law están creciendo simultáneamente definiendo una nueva normativa dedicada a todos lo involucrado con la industria de la moda siendo conformada por diversas especialidades del derecho, buscando amparar todo aquel que esté ligado a esta industria y acotando también que está conformada por tres vértices muy importantes donde una de estas se especifican a los Derechos Laborales y Fundamentales que tiene toda persona; sin más preámbulo, hoy en día tanto empresas nacionales como internacionales llegan a exigir el cumplimiento de políticas de igualdad social, en pocas palabras, se está fomentando el buen trato para ambas partes que es tanto empleador como empleado, de ese modo, poco a poco se va acabando con la mal praxis empresarial, exigiendo el cumplimiento de los derechos por igual.

A continuación, tallamos **la Discusión** de Resultados como deducción del desarrollo del método de triangulación vinculado a los hallazgos en los instrumentos de recolección de datos, así como en los antecedentes, guías documentadas, datos relacionados al tema de investigación.

Resulta discutible, y es que, si bien el Fashion Law es una directriz nueva que se creó con la finalidad de proteger a la industria de la moda, ya que, hoy en día su evolución ha ido tomando riendas fuertes dentro de la economía a nivel nacional, tanto fue este su impacto que las normas generales no se dan abasto para proteger a esta especialidad; dentro de este lineamiento se encuentra el Derecho Laboral donde su aplicación es idónea porque aquí se deriva la protección del amparo fundamental. En otras palabras, el Fashion Law lo que busca es una relación de armonía para todos los involucrados; en el Perú, el Fashion Law no se encuentra regulado pero algunas empresas lo aplican tal es de ejemplo como el Estudio Muñiz donde una de sus asociadas nos relató que este estudio que ejerce leyes, desarrolla el Fashion Law en su sector denominado como “Moda y Retail”, dirigido por Annalucia Fasson Llosa, quien, en una entrevista en el año 2021 cuenta que llegan personas buscando asesoría y ellos lo designan al área especializada en esta industria, de ese modo, podemos ver que sin tener esta directriz en la doctrina peruana tratando de buscar una solución para los problemas acontecidos. Tal fue el impacto, que el mismo Colegio de Abogados de Lima dictó la resolución N° 093- 2022, creando una comisión de estudio para el derecho de la moda con la finalidad de analizar la aplicación en el desarrollo de casos y otros asuntos de suma importancia jurídica ante la industria textil.

Del mismo modo, nos especifican que las relaciones laborales son regidas por el Decreto Legislativo N° 728, no negamos que esta norma trata de proteger en si a los trabajadores pero seamos honestos, cuantas veces no hemos visto que en esta industria existe la mala praxis ante las normas legales y, ¿por qué decimos esto? pues, muchos de los trabajadores alegan que son contratados bajo modalidades donde se les niega sus beneficios sociales, siendo en sitios precarios el desarrollo de sus labores y sin control alguno de medidas sanitarias, por ese motivo, es que se necesita un directriz especial para este sector, no decimos que se modifiquen las normas laborales, sino que se implemente un lineamiento dirigido

especialmente a los más afectados, que en este caso llegan a ser los obreros textiles (confeccionistas), este pobre grupo de personas que busca llevar un pan a sus mesas, también merece un trato digno, díganme ustedes y ¿dónde está el estado ante todo estas vulneraciones que siguen creciendo día a día dentro de este sector? ¿acaso el trabajo de nuestros gobernantes no es velar por la seguridad y bienestar del pueblo? vemos aquí la doble moral del ser humano con traje, que dice hacer algo que no es reflejado, ¿por qué apostamos por el Fashion Law? porque muchos de los países lo están plasmando y uno de estos es el país de España donde incluso se ha generado un Código de Moda, relatando las determinaciones específicas para el desarrollo de esta industria que es altamente cotizada a nivel global. Según Bello, S. y Echevarría, P. en su libro “Derecho y Moda” (2016), el cual, fue el primer libro escrito en castellano en Latinoamérica, especifican insistentemente la incorporación de los tres pilares que tiene el fashion law donde su finalidad es influir simultáneamente ante una de sus vértices que son los derechos laborales, ya que, son fundamentales a la persona, buscando generar la responsabilidad social corporativa para que de tal modo, se pueda generar la disminución de vulneración que presencian los obreros textiles ante este nuevo lineamiento que fue creado por la falta de amparo de las normas generales porque no se dan abasto con esta industria que ha venido evolucionando constantemente, y el impacto que se genera es muy maravilloso a vista de la economía que se desarrolla ante el ejercicio de la producción textil a nivel global.

Por otro lado, en cuanto a **los resultados** obtenidos ante el objetivo específico 1, que contestan a la determinación ante la Seguridad Laboral del Fashion Law incidiendo en la Ley de Seguridad y Salud – Ley N° 29783 en el Derecho Laboral en las empresas de moda en el Perú, de tal sentido se llegó a formular las siguientes preguntas:

Preguntas 5.- En su opinión, ¿Considera usted que la Ley de Seguridad y Salud en el Derecho Laboral- Ley N°29783 resulta ser suficiente para proteger la seguridad laboral de los trabajadores en las empresas de moda en el Perú?

Pregunta 6.- Desde su experiencia profesional, ¿Considera que los empleadores cumplen con brindar la seguridad laboral necesaria a sus trabajadores para el

buen desarrollo de sus actividades en las empresas de moda en el Perú?

Pregunta 7.- En su experiencia profesional, ¿Podría comentar sobre algún caso legal relacionado a la Seguridad Laboral y sus implicancias en las empresas de moda en el Perú?

Del mismo modo Medina, Lujan, Espinoza, Valverde, Ynocente, López, Rojas, De la Torre, Pérez y Flores (2022), llegaron a coincidir que no todos los empleadores cumplen con las medidas de protección que plasma la ley, porque los únicos que llegan a cumplir con estas medidas son algunas empresas grandes y si las cumplen es por las fiscalizaciones que realiza SUNAFIL, en ese sentido, el problema en sí es el mal control de las contrataciones que se plasman dentro de las empresas derivadas al rubro textil.

En cuanto a **las guías documentadas y trabajos previos** según los autores Quiroz y Zeña. (2019); Bromberg. (2019); Allandes. (2019); Smith. (2019) presenciaron la perturbación ante el respeto social hacia los involucrados en esta industria, donde el aumento de la vulneración laboral crece arduamente hacia los obreros que ejecutan sus trabajos en las fábricas de confección presenciando la denigración del hombre con traje o que es representante de la empresa, haciendo caso omiso a la prevención de los riesgos laborales que debe tener la misma, dejando de lado el trabajo colectivo, cerrando los ojos antes accidentes de corto y largo plazo que se pueden ejecutar dentro de las fábricas; y, a costa del material manipulado.

En consideración a la discusión ante los resultados glosados en los párrafos anteriores es de mencionar que, por la guía de entrevista, del análisis documental y de los trabajos previos, en aplicación al método de triangulación, se desprende el siguiente hallazgo principal para el objetivo específico 1, que particularmente están relacionadas a la seguridad laboral, en este extremo, es preciso mencionar la Ley de Seguridad y Salud – Ley N° 29783, ya que, en su totalidad si fomenta la seguridad general hacia todos los trabajadores pero no todos las ejercen en sí, un ejemplo de determinación general, lo podemos observar ante el deceso de los dos jóvenes en el caso Malvinas, jóvenes que fallecieron a causa de un incendio en su lugar de trabajo donde se pudo visualizar las medidas precarias en donde estos

ejecutaban sus labores, fue tan hostil el comportamiento del empleador, que quedo quebrantado al Derecho de proyecto de vida (ese ejemplo es general, ya que, esta norma se aplica a nivel general), del mismo modo, Tambini, M. (2022), relata que estuvo trabajando dentro de las empresas textiles en el sector de confección; donde la mayor parte por no decir todos; vulneran la seguridad y salud de los trabajadores, narrando que tanto ha sido este desgarrar que hasta usan pañales de adulto, trabajan con unos cuantos focos de luz y comen parados con la excusa de “no perder el tiempo”.

Por ello, nos preguntamos ¿esto es un trato digno?, díganme ustedes, ¿qué tan denigrante es el trato para los confeccionistas de ropa?, ¿por qué se ha llegado a permitir tanto abuso?, ¿por qué lo seguimos permitiendo? a opinión personal con solo pensarlo se debe considerar que es un sector de alto riesgo para la población de trabajadores en esa industria, es muy triste poder visualizar tanta vulneración en este sector y no es que estos acepten estas medidas para el desarrollo de su trabajo, sino que por falta de economía los trabajadores de este sector se conforman, pensando en que al menos de esa manera se llevan algo de comida a sus casas, sin darse cuenta que a largo o a mediano plazo estos sufrirán de enfermedades como sordera, pérdida de vista por el material de manipulación, hasta incluso cáncer al pulmón por pelusas de las prendas que los puede llevar hasta la muerte.

Lamentablemente, en eso no piensa el gobierno, el daño y despreocupación que acoge a un trabajador textil, es denigrante; es por ello, que exigimos se tome conciencia para que ante estas vulneraciones que siguen creciendo masivamente; Maietta, A. en su libro” IL Ditrioni de la Moda” (2018), en donde nos especifica que la evolución de la industria de la moda generado un gran impacto ante la economía global y a causa de este impacto tan maravilloso, se creó la nueva directriz denominada Fashion Law que cuenta con políticas específicas ante el rigor de riesgos dentro de las fabricaciones de los productos dentro de la industria textil, generando la seguridad tanto social, de salud, para todos los involucrados dentro de esta industria, entonces podemos ver que el derecho de la moda está fomentando el cuidado de todos los participantes dentro de este grupo empresarial, para que de ese modo se pueda evitar algunas eventualidades negativas para cualquier sujeto ligado a esta.

Del mismo modo, en cuanto a **los resultados** obtenidos en cuanto al objetivo específico 2, que contesta Analizar cómo las Jornadas de Trabajo del Fashion Law inciden en el Decreto Legislativo N° 854 Ley de Jornadas Laboral, horario y trabajo de sobretiempo en los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú, para dicho efecto se llegaron a formular las siguientes preguntas:

Pregunta 8.- Desde su perspectiva, ¿Considera usted que el Decreto Legislativo N° 854 -Ley de Jornadas Laboral, horario y trabajo de sobretiempo resultan ser conveniente o limitativas para regular las Jornadas de Trabajo de los trabajadores en las empresas de moda en el Perú?

Pregunta 9.- En base a su experiencia profesional, ¿Considera que debería modificarse el Decreto Legislativo N° 854 o implementar lineamientos específicos en cuanto a las Jornadas de Trabajo para los trabajadores de las empresas de moda en el Perú?

Pregunta10.- Estimado doctor(a) agradezco sumamente su participación, para finalizar ¿Desea acotar una idea final respecto a esta guía de entrevista?

Del mismo modo Medina, Lujan, Espinoza, Valverde, Ynocente, López, Rojas, De la Torre, Pérez y Flores (2022), llegan a coincidir en que la finalidad del Fashion Law es llenar esos vacíos de protección que tiene la norma ante esta industria, siempre importante colocar como énfasis que los entrevistados unánimemente especifican que el Decreto Legislativo N° 854 si se debería de modificar, ya que, no es suficientes para las limitaciones del Derecho de la Moda; definitivamente, el Fashion Law aplicado al contexto del cumplimiento laboral supone regular situaciones antes no previstas. Por ejemplo, trabajos en sobretiempo, las jornadas laborales y horarios de trabajo, en general, suelen ser ajenas a la realidad empresarial y comercial de las empresas de la moda quiénes, por las propias características de su actividad, requieren un régimen laboral que les brinde mejores posibilidades y flexibilidades para asignar labores a su personal, con un adecuado reconocimiento económico en situaciones que superan los límites del Decreto Legislativo N° 854. Es sumamente importante que la regulación laboral

se acerque a las situaciones laborales que pretende regular, caso contrario, se corre el riesgo de caer en el error de generar parámetros de cumplimiento demasiado altos donde en lugar de cautelar los derechos de los trabajadores, terminen incentivando la informalidad. Tal es el caso de la industria de la moda, la contratación de trabajadores en su mayoría se da por Locación de Servicios; no porque les sea aplicable dicho régimen, sino, por decisión del empleador y el trabajador, quienes buscan contratos más versátiles y sencillos que favorezcan a ambas partes. Y es que, no sólo es la empresa, sino el trabajador quien busca contratos laborales menos estrictos (por ejemplo, con horario flexibles, cargas de trabajo en sobre tiempo, entre otras propias del quehacer y velocidad de la industria de la moda).

En cuanto a las **guías documentas y trabajos previos** autores como Grace. (2021); Egan. (2019); Jacklyn McCosker. (2021); Russel. (2020); y Lutek. (2019) precisaron que la jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador debe destinar para prestarle al empleador el servicio pactado en el contrato de trabajo para la ejecución del trabajo el cual fue contratado, expresado en horas, días, semanas o meses; por lo tanto, es una de las disposiciones fundamentales debido a que de este término se determinará el salario que se fija en el contrato. Una demostración primordial ante el vínculo laboral es el componente del tiempo ante la estructura de prestación de servicios donde se muestra la voluntad de la disposición de la mano de obra hacia el empleador, la cual, se plasmaría la manipulación del tiempo por parte del empleador quien es el encargado del capital general y a la vez el riesgo de las actividades que se pueden generar dentro de las empresas.

A continuación, tallamos **la Discusión** de Resultados como deducción del desarrollo del método de triangulación vinculado a los hallazgos en los instrumentos de recolección de datos, así como en los antecedentes, guías documentadas, datos relacionados al tema de investigación.

Resulta discutible, la definición generada por los abogados especialistas, en el cual, definieron que el Decreto Legislativo N° 854 es una ley general pues, afirmamos que sí, tanto como Ley general se denota la vulneración que existe en referencia a la industria textil, ya que, cada industria es diferente y si es informal aún peor, es por tanto que según a lo que indagamos se determinó que en el rubro

textil hay mayor informalidad y mayor consumismo, por ello, es que se necesita mayor mano de obra y mayor tiempo para producir la prenda, dependiendo si es producida de alto nivel en prendas hechas a mano o a coser. A raíz de eso, las empresas textiles trabajan con los trabajadores textiles siendo muchas veces horas extras por un pequeño incentivo extra que le dan al trabajador, llevándose una humillación al bolsillo.

En los testimonios que tenemos de algunos trabajadores que se dedican al rubro textil, nos hacen notar su indignación, su molestia, su frustración; porque, son ellos que trabajan hasta horas de las noches, a veces se amanecen por querer más ese incentivo, no comen a sus horas o a veces ni llegan a almorzar, aparte de la modalidad de trabajo que escogen por un sueldo muy por debajo del mínimo, ni siquiera notándose la consideración o empatía del empleador por parte de las trabajadoras textiles mujeres que tienen hijos, porque estas ya ni pasan tiempo de calidad con ellos o muchas veces no existe energía para que puedan darles atención o cuidarlos, hasta pueden llegar a enfermarse como tener ansiedad, anemia, gastritis o presión alta por no poder dormir a sus horas o pocas horas por el trabajo.

A pesar, de la existencia de leyes donde nos inculquen de que debemos tener un trabajo digno, decente, un trabajo justo, a la práctica no se ve; es lamentable profundizar estos daños agigantados en este rubro que casi el gobierno no nota, pero sí recauda, esta industrial es la que más desarrolla al país, pero a ¿qué precio?, son los trabajadores que pagan las vulneraciones sin protección, ni promulgan leyes especiales para denotar las falencias en los contratos y proteger sus derechos.

Por ello, que queremos que las disposiciones que regulen distingan relaciones jurídicas referente a la aplicación de los Derechos Laborales, porque es necesario que no solo haya únicamente el Código del trabajo o Leyes que puedan en ocasiones caer en vacíos legales, sino que se deba reconocer las distintas figuras jurídicas laborales en ese sector y que debe ser una rama especial como es ser el Código de la Moda, ya que, de ese modo, los Derechos Laborales de los trabajadores del rubro textil se encontrarían en salvaguarda de una norma específica que muchas veces se actúa de manera general.

Según Enrique Ortega, E. (2020) en su libro "Fashion Law (Derecho de la

Moda)”, podemos visualizar que este lineamiento cuenta con políticas destinadas al desarrollo de actividades empresariales en el mundo de la industria textil influyendo ante el desarrollo de la producción, sin arrasar con el prejuicio de los trabajadores plasma sus lineamientos ante su contratación especial, regidas según las áreas de este sector bajo la supervisión de un encargado general, esto quiere decir, que todo trabajo extra dentro de las delimitaciones pactadas por ambas partes es supervisada el Fashion Law genera la disminución de políticas falsas dentro de las empresas buscando la seguridad de las partes involucradas.

V. CONCLUSIONES

Primero: Se evidencio que el Fashion Law no participa en los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú, tal como hemos podido comprobar ante la investigación realizada, si bien es cierto, el Fashion Law en el Perú no se encuentra regulado, ni es aplicable como derecho comparado dado que hasta el momento no hay interés por parte del gobierno al regular este Derecho que viene a ser muy importante para la población del sector textil. No se considera los Derechos Laborales porque aún hay problemas que dañan tanto al empresario como al trabajador de formas lamentables, por lo que, es un problema que el mismo gobierno minimiza pensando que, por ser Moda, llega a ser superficial para el país y de poco interés para la población como lo sostiene Anna Fasson en su entrevista; por ello, que no existe y no se incentiva la empatía que debe haber en las empresas de moda en el Perú.

Asimismo, se logró identificar que el Decreto Ley más aplicable producto de la inexistencia del Fashion Law es el Decreto Legislativo N°728, el cual, resulta deficiente para lograr proteger los Derecho Laborales de los trabajadores de este sector de la industria textil sabiendo que esta ley en general aplica para empresas que son de tipo corporativas, sin embargo, se comprueba que para la industria de la moda, las modalidades de contratación no se realiza de manera adecuada ni rigiéndose a esa ley, ya que, no se acopla a la realidad de una empresa textil. En ese sentido, nos enfocamos que el Fashion Law sería una rama productiva para la del país, debido a que, si se llega a regular habría mayor comercio, pero con justicia, con empatía, con valores; se reflejaría el cambio en las empresas de moda de manera abismal, es más ayudando de que una empresa informal pase a ser una empresa formal, apoyando al emprendimiento del empleador y protegiendo los intereses del trabajado, ya que, son parte y motor para que una empresa de moda sea exitosa.

Segundo:

La Seguridad Laboral relacionada al Fashion Law no se encuentra regulada en la Ley de Seguridad y Salud - Ley N° 29783 en el Derecho Laboral en las empresas de moda en el Perú, ya que, la Seguridad Laboral es empleada en las empresas

con la Ley N° 29783 pero no específicamente en las empresas de moda, sino para empresas determinadas altamente de riesgo, la cual, no son consideradas las empresas de moda siendo un hecho muy preocupante, ya que, aunque puede ser considerada un peligro de alto riesgo, a la larga deja secuelas que afecta para toda la vida a un obrero textil sin ellos tener conocimiento o información de los peligros a la salud que les puede causar. En primer aspecto, tenemos que la cadena de suministros en este sector textil es una de las más contaminantes descrita por la ONU donde la misma organización incentiva alarmantemente proclamar el desarrollo sostenible, eso quiere decir, que tanto como la producción de la tela como la propia tela, puede ser perjudicial para el trabajador y el cliente porque tiene químicos que provienen consecuencias con el tiempo. Por otro lado, dirigiéndonos a la realidad laboral del trabajador textil se denota una gran desprotección del empleador, lo cual, se observa las verdaderas condiciones infrahumanas en las que laboran estas personas, por lo que, no incide a la medida la ley, generando el abandono por parte del estado hacia este sector; por ello, es que se crea una Comisión realizada por el Colegio de Abogados sujeta por la resolución N°093-2022, con el fin de poder llegar a parar estas vulneraciones como se ve en el Emporio de Gamarra, la cual, las empresas de moda van en decadencia en lo que es seguridad laboral, no hay una norma específica que te hable sobre los riesgos que hay en esta industria textil, ni tampoco en lo que es prohibido producir, ya que, si hablamos de salubridad algunos producto que se utiliza como material para fabricación de una prenda pueden contraer enfermedades incurables.

Tercero:

Se evidencio que las Jornadas de Trabajo del Fashion Law no se encuentran amparadas en el Decreto Legislativo N° 854 – Ley de Jornadas Laborales, horarios y trabajo de sobretiempo en los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú, ya que, con relación a esta conclusión podemos analizar que la ley establecida para este régimen dirigida a las empresas, no son favorables para los trabajadores de este sector industrial de la moda, ya que, a pesar de haber sido creada para regular los vacíos que había referente a las Jornadas de Trabajo, horarios y trabajo de sobre tiempo de las empresas, sigue habiendo vacíos en las normas que no se ajustan o no se unen a la primacía de la realidad en esta industria,

por lo que, hemos observado la existencia de la informalidad al momento que se da las contrataciones, que en muchos casos ni siquiera las hay, lo cual, los trabajadores aceptan para que lleven un plato de comida a sus casa.

Por otro lado, se examina que dicha Ley N°854 no se contrasta por completo a proteger los Derechos Laborales en esta industria textil, es todo lo contrario, da pie a que el empleador bajo a sus condiciones contrate a un trabajador, como se establece en el Artículo 6 de la Ley de jornadas laborales, horarios y trabajo de sobre tiempo; el cual, da facultad al empleador que establezca el horario, la hora de ingreso y de salida, sin embargo, no se acata como tal esta norma, los empleadores aprovechan la desinformación de los trabajadores para fijar a su beneficio las modalidades de contratación sin una compensación ni remuneración adecuada, así mismo, tenemos como remuneración mínima vitae que sería un salario de 930 soles a 1.025 soles, sin embargo, las empresas de moda no consideran adecuada por eso es que llegan a pagar a sus manufactureros sueldos muy por debajo del mínimo y según a lo que realice en dicha empresa, como por ejemplo: remalladora, quita hilos, costurera, estampadora, etcétera; el cual, es muy denigrante e indignante para las personas que trabajan en ese sector. Lamentablemente, se observa la explotación por parte de los empleadores, mientras que ellos se llenan los bolsillos de dinero y tratan de hacer de todo para que sean exitosos, sin importar, la situación en las que someten a sus trabajadores, producto de ello, puede llegar a enfermarse por enfocarse excesivamente en el trabajo, ya que, la mayoría de estas son madres de familia que ni siquiera llegan a ver a sus hijos por trabajar o no pasan mayor tiempo con sus hijos por darles una mejor calidad de vida.

VI. RECOMENDACIONES

Demostrando la valía que tiene esta investigación se formularán las siguientes recomendaciones:

Primero: El colegio de Abogados de Lima tomo una excelente iniciativa ante su Resolución N° 093- 2022, por ende, se debería de apoyar a la comisión que está dirigida por la doctora Annalusia Fasson Llosa, para el estudio de esta nueva directriz, para que, de tal modo, se plasme la regulación del Fashion Law en territorio peruano, la creación del Derecho de la Moda debería de contar con determinaciones especiales regidos bajo una tabla de riesgos dentro de las labores de los obreros textiles, de tal modo podremos diferenciar los riesgos que presentan todos los involucrados dentro de una empresa de moda.

Segundo: Debe de implementarse por parte del estado, capacitaciones informando los riesgos y los Derechos Fundamentales destinados a todos los involucrados dentro de las empresas de moda, con la finalidad de que lleguen a tener conocimientos de los casos que existe en la realidad, las medidas que se debe tomar, el asumir como liderazgo su empresa y no solamente como inversionista y lo más importante, cultivar la empatía a sus trabajadores. También, promover por parte del estado las prohibiciones que deben declarar ante el país sobre los materiales de producción que estas pueden ser, por ejemplo, las telas sintéticas, poliéster o los que tengan altos químicos tóxicos dañinos para el ser humano y para el medio ambiente, asimismo, multar a las empresas que no acaten dicha prohibición.

Tercero: Bajo esa misma línea, se debería de regular una contratación especial, para el área más afectada que se designa a los confeccionistas (midiéndose la densidad del riesgo que presentan), en donde se debería de contar con determinaciones especiales de seguridad laboral en las empresas de moda, remuneración acorde al desempeño laboral, seguridad de riesgo, entre otras designaciones acorde al riesgo que presentan, ya que, como sabemos cada

empresa es diferente, entonces, debe haber un ajuste a la realidad y a la medida para proteger y salvaguardar la integridad, dignidad, seguridad y salud de los trabajadores de este sector, para evitar accidentes y enfermedad que mañana más tarde pueda dejar secuelas muy dolorosas para el trabajador.

Cuarto: El congreso de la Republica modifique el Decreto Legislativo N° 854, a fin de anunciar en ella la obligatoriedad de las autoridades dentro de sus competencias a garantizar los Derechos Fundamentales en las industrias textiles.

VII. PROPUESTA

Se incorporó en esta Tesis 1 Proyecto Ley:

1. “Proyecto de Ley de modificación del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornadas de Trabajo, Horarios, y Trabajo en Sobretiempo”.

PROYECTO DE LEY DE MODIFICACIÓN DEL DECRETO LEGISLATIVO **N° 854**

**PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL
DECRETO LEGISLATIVO N° 854, LEY
DE JORNADAS DE TRABAJO,
HORARIOS, Y TRABAJO EN
SOBRETIEMPO.**

Las ciudadanas Medaly Laysa de los Angeles Baldeón Espinoza, con **DNI 76834365** y Daniela Claudia Giordano Saavedra, con **DNI 77466577**, domiciliadas en Lima, en ejercicio del Derecho de Iniciativa Popular que concede el artículo N° 107 de la Constitución Política del Perú y los y los artículos N° 22, literal c) y los artículos N° 74°, 75° y 76° inciso 3) del Reglamento del Congreso de la República; formula la siguiente iniciativa legislativa:

FÓRMULA LEGAL:

LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO N° 854 LEY DE JORNADAS DE TRABAJO, HORARIOS, Y TRABAJO EN SOBRETIEMPO E IMPLEMENTA LAS DETERMINACIONES ANTE LA CATEGORIA OPERACIONAL EN EL SECTOR TEXTIL.

Artículo 1° Objetivo de la Ley. -

La presente norma tiene como objeto implementar las determinaciones ante la categoría operacional en el sector textil en el Decreto Legislativo N° 854 LEY DE JORNADAS LABORALES, HORARIOS, Y TRABAJO EN SOBRETIEMPO.

Artículo 2° Incrementar el artículo 14° en el Decreto Legislativo N°854.-

Incrementar el artículo 14° dentro del Decreto Legislativo N°854, el cual, se redactará y quedará plasmado en los siguientes términos:

Artículo 14° Régimen Especial Derivado a la Industria Textil

Los centros de trabajos que se desarrollen ante la industria textil para efectos del cálculo de remuneración y sobrecargo de tiempo de servicios serán derivados según la tabla de grado de riesgos, la cual, se designará a cada trabajador acorde a la categoría operacional.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

La presente iniciativa busca constituir en la más alta esfera soberana en la responsabilidad de respetar y hacer respetar los principios fundamentales de los Derechos Humanos, a fin de que no solo la seguridad laboral sea un simple enunciado en él, sino que, además, tenga el valor de ser considerado dentro del derecho positivo de toda normativa jurídica institucional y no simplemente se quede enmarcado dentro de la filosofía del derecho. Este agregado, tiene además una misión persuasiva, la cual, permite educar con el ejemplo desde el Estado hacia la sociedad, la valoración y respeto a los Derechos Fundamentales de la Persona Humana, ejerciendo la autoridad y el poder real para formar una sociedad real, sabiendo que la sociedad no existe solo por ser, sino ante la necesidad de que los individuos busquen asociarse, en tal sentido, hay que educar las formas de asociarse bajo el respeto de merecernos igualdad de trato entre todos, o mejor dicho bajo el respeto a la dignidad.

I. ANTECEDENTES DE LA NORMA QUE SE PRETENDE MODIFICAR

Las determinaciones generales no son suficientes ante el amparo de la industria textil, ya que, la calidad y categoría operacional dentro de esta industria es muy diferente a los demás trabajos, los horarios que se rigen los obreros son muy

abrumados, según el trabajo que se les asigne. En nuestra actualidad, la industria textil ha aumentado y eso ha conllevado un alza en la demanda del desarrollo de las fabricaciones de prendas, sin embargo, lo que nos llama la atención es que la norma actual no ha generado ninguna norma específica para este sector, siendo una de las industrias con más alta demanda y vulneración en nuestro país.

II. BIEN JURÍDICO PROTEGIDO

El Bien Jurídico Protegido es la Seguridad Laboral. En el Decreto Legislativo N° 854 - Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo.

III. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La Iniciativa Legislativa del actual Proyecto de Ley encaja en la Política del Acuerdo Nacional, específicamente con el segundo objetivo de dicho acuerdo que hace señalamiento del desarrollo con equidad y justicia social. Asimismo, tiene vinculación con la VISIÓN DEL PERÚ AL 2050, que el Acuerdo Nacional aprobó el 29 de abril del 2019, en lo vinculado al cuarto eje estratégico: Sociedad democrática, pacífica, respetuosa de los Derechos Humanos, libre del temor y violencia.

IV. EFECTO DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente norma de implementación del artículo 14 dentro del Decreto Legislativo N° 854, añadiendo las tablas salariales según la especificación del cargo designado por la categoría operacional con el propósito de legislar conductas no estipuladas y disuadir a todo aquel o aquellos que bajo la instigación de mala fe conlleven a determinar el aprovechamiento de la necesidad de los terceros.

V. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

La presente iniciativa popular no implica el otorgamiento de recursos del horario del Estado, no transgrede el principio de Equilibrio Presupuestario plasmado en el Artículo 78° de la Constitución Política del Perú; sino, genera como beneficio el perfeccionamiento de la Legislación en materia Laboral y Remuneratoria.

REFERENCIAS

- Abdulrafiu, S. (s.f). Fashion Law: a comparative analysis of fashion design protection in the united states, Europe and Nigeria. University of Ilorin. https://www.academia.edu/35480966/fashion_law_a_comparative_analysis_of_fashion_design_protection_in_the_united_state_europe_and_nigeria
- Allendes, J. (2019). Alcances y limitaciones regulatorias ante la precarización global del trabajo. *Izquierdas*, (47), 148-166. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/alcances-y-limitaciones-regulatorias-ante-la/docview/2241219126/se-2>
- Álvarez, E. y Cabrera, L. (2020). *Transgresión del principio de igualdad en la extinción de la relación laboral por despido de trabajadores de confianza o dirección en el sector privado* [tesis de titulación]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1372>
- Bat, S. y Lutek, H. (2019). Fashion and Faith: Islamic Dress and Identity in The Netherlands. *Religions*, 10(6), 357. <https://doi.org/10.3390/rel10060356>
- Bäumlisberger, D. (2021). A Nozickian Case for Compulsory Employment Injury Insurance: The Example of Sweatshops: JBE. *Journal of Business Ethics*, 173(1), 13-27. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04535-z>
- Bauck, W. (22 July 2021). *The New Wave of Labour Litigation Facing Fashion*. Bof. <https://www.businessoffashion.com/articles/sustainability/the-new-wave-of-labour-litigation-facing-fashion/>
- Barberá, C. y Pardo, R. (2018). El lavadero donde la mujer lava. Un espacio contradictorio y difuso en las políticas urbanas. *Feminismo-s*, 32, 23-47. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6760973>
- Bello, S. y Echeverría, P. (2016). *Derecho y moda*. Marcial Pons. <https://www.marcialpons.es/libros/derecho-y-moda/9789871775262/>
- Brewer, M. (2017). Fashion law: More than wigs, gowns, and intellectual property. *The San Diego Law Review*, 54(4), 739.a <https://www.proquest.com/scholarly-journals/fashion-law-more-than-wigs-gowns-intellectual/docview/2390662271/se-2?accountid=37408>

- Bromberg, M., Hay, M., LLB, T. y De Freitas, C. (2019). "You Are Beautiful, No Matter What They Say": Applying an Evidence-Based Approach to Body Image Law. *Issues in Law & Medicine*, 34(2), 183-205. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/you-are-beautiful-no-matter-what-they-say/docview/2361934125/se-2?accountid=37408>
- Cabo, G. (2017). *El costo de la moda: análisis de las prácticas laborales en el sector de la industria textil dentro del marco de comercio internacional* [tesis de titulación]. Pontificia Universidad católica del ecuador. [http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13544/DISERTACI%
%93N%20FINAL%20GABRIELA%20COBO%20JURADO.pdf?sequence=1
&isAllowed=y](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13544/DISERTACI%c3%93N%20FINAL%20GABRIELA%20COBO%20JURADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castro, B. (2018). *Estudio de las normas laborales relacionado a la calidad del empleo en los trabajadores de las mypes del sector textil, la victoria, 2015* [Tesis para titulación]. Universidad Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/495>
- Castronovo, A. (2018). ¡Costureros carajo! trayectorias de lucha y autogestión en las economías populares argentinas. *Iconos*, 22(3), 119-139. [https://www.proquest.com/docview/2133765983/fulltextPDF/4FAB79DE70A
843C8PQ/2?accountid=37408](https://www.proquest.com/docview/2133765983/fulltextPDF/4FAB79DE70A843C8PQ/2?accountid=37408)
- Chabuk, A., Zahraa, A., Salwan, A., Kadhim, M., Hashim, K., Al-Ansari, N., y Laue, J. (2021). Noise Level in Textile Industries: Case Study Al-Hillah Textile Factory-Company for Textile Industries, Al-Hillah-Babylon-Iraq. IOP Conference Series. *Earth and Environmental Science*, 790(1), 721 - 726. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/790/1/012048>
- Chiroque, K. (2019). *La aplicación del artículo 32 del decreto ley 22342 y su incidencia en el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical* [tesis de titulación]. Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/22265>
- Chowdhury, A., Nair, A., Sony, M., Priyadarshi, A. y Bajpai, A. (2020). Fashion Law: Applicable Laws and Need for Amalgation. *Legal Desire International Journal on Law*.

<https://legaldesire.com/wp-content/uploads/2020/11/LDIJL-ISSUE-23-VOL-23-69-83.pdf>

Dávila, C. y Fassioli, A. (2021). *JORNADA DE TRABAJO EN EL PERÚ ¿Qué se debe tomar en cuenta?*. BDO.

[BDO-Peru_Jornada-de-trabajo.pdf.aspx](https://legaldesire.com/wp-content/uploads/2020/11/LDIJL-ISSUE-23-VOL-23-69-83.pdf)

Diario Gestión. Perú Moda y Perú Moda Deco generaron compromisos comerciales por US\$ 120 millones. [Ubicado el 27.V. 2018].

<https://gestion.pe/economia/peru-moda-peru-moda-deco-generaroncompromisos-comerciales-us-120-millones-233765>.

Diario Gestion. Diseño de modas, el eslabón perdido que necesita la industria textil para despegar en el Perú. [Ubicado el 27.V. 2018].

<https://gestion.pe/economia/disenomodas-eslabonperdido-necesitaindustria-textil-despegar-peru-224567>.

De Freitas, C., Jordan, H. y Hughes, E. (2018). Body image diversity in the media: A content analysis of women's fashion magazines. *Health Promotion Journal of Australia*, 29(3), 251.

<https://doi.org/10.1002/hpja.21>

Egan, J. (2019). Trabajo a domicilio y organización sindical. Antecedentes y actualidad en torno al caso de las costureras argentinas. *Izquierdas*, (45), 1-22.

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/trabajo-domicilio-y-organización-sindical/docview/2240118703/se-2>

Espinal, N. (2018). *El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo* [tesis de titulación]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/526>

Fashion Law Institute Spain (29 de septiembre 2021). Fashion Law School. Flis legal. *Blog*.

<https://www.fashionlawinstitute.es/post/que-es-el-derecho-de-la-moda>

Farhat, N. (2021). The impact of sustainability on fashion industry. *Journal of Business Strategies*, 15(1), 45.

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/impact-sustainability-on-fashion-industry/docview/2608330289/se-2?accountid=37408>

Forero, Y. (27 de julio del 2021). *Fast Fashion: Un fenómeno alimentador de las sociedades consumistas*. Universidad Externado de Colombia.

<https://derechos-humanos-y-empresas.uexternado.edu.co/2021/07/27/fast-fashion-un-fenomeno-alimentador-de-las-sociedades-consumistas/>

Flavia, D. (2018). Fashion law. Concept and beginnings in European Union and Romania. *Juridical Tribune Journal*, 8, 6-19.

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/fashion-law-concept-beginnings-european-union/docview/2275043630/se-2>

Flick, U. (2017). El diseño de Investigación cualitativa. *Ediciones Morata*.

<https://dpp2017blog.files.wordpress.com/2017/08/disec3b1o-de-la-investigac3b3n-cualitativa.pdf>

Gálvez, M. (2019). *Sostenibilidad de la moda del fast fashion al slow fashion* [tesis de titulación]. Universidad Pontificia Comillas.

<https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/271657/retrieve>

Germano, L y Nogueira, J. (2018). Multinacionais fast fashion e Direitos Humanos: em busca de novos padrões de responsabilização. *Revista De Direito Internacional*, 15(2), 209 - 241.

<https://doi.org/10.5102/rdi.v15i2.5287>

González, E. (2021). El derecho a la propia imagen en su dimensión subjetiva y los códigos de indumentaria laboral. *Revista De Derecho Político*, (112), 79-104.

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/el-derecho-la-propia-imagen-en-su-dimensión/docview/2604879791/se-2>

Guamán, A. y Luque, A. (2018). Cadenas de suministros, Derechos Humanos, empresas trasnacionales e industria textil: de los AMI a un instrumento internacional jurídicamente vinculado. (Volume 3).

<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/66044>

Grace, A. (2021). *The Impact of Fashion and International Law on Workers and the Environment*. Oklahoma State University.

<https://shareok.org/handle/11244/329906#:~:text=This%20industry%20create%20unsafe%20workplaces,laws%20that%20regulate%20offshore%20outsourcing.>

Ghorbani, M. (24 de abril del 2015). Los Derechos de las Trabajadoras Textiles no deben ser negociables. *Awind*.

<https://www.awid.org/es/noticias-y-an%C3%A1lisis/los-derechos-de-las-trabajadoras-textiles-no-deben-ser-negociables>

Iglesias, D. (2019). Nuevos instrumentos para la protección de los derechos humanos en el contexto de la globalización: apuntes sobre el tratado de empresas y derechos humanos. *Revista Internacional De Pensamiento Politico = International Journal of Political Thought*, 14, 229-249.

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/nuevos-instrumentos-para-la-protección-de-los/docview/2405681572/se-2>

Instituto Peruano de Publicidad. (21 de agosto del 2020). Industria de la Moda: ¿qué es, como funciona y cuánto dinero genera?

<https://www.ipp.edu.pe/blog/industria-de-la-moda-2/>

Kieu, N., Duc, N., Duy, N. y Van, T. (2021). Labour law reform and labour market outcomes in Vietnam. *Asia & the Pacific Policy Studies*, 8(2), 299-326.

<https://doi.org/10.1002/app5.328>

Maietta, A. (2018). *IL Diritto Moda*. Giappichelli.

<https://www.giappichelli.it/il-diritto-della-moda-9788892116177>

Martín, G. (2019). Entre agujas y catecismo. representaciones de género y estrategias políticas en el trabajo. el sindicato de costureras de buenos aires y la campaña en defensa del trabajo a domicilio (1936-1946). *Espacio, Tiempo y Forma*, (31), 129-150.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7021803>

Martín, R. (2019). Comunicación de la sostenibilidad de las principales marcas de fast fashion españolas e italianas: Zara, Mango, Calzedonia y OVS. Diferencias entre el punto de venta online y el punto de venta físico. *AdComunica. Revista Científica De Estrategias, Tendencias e Innovación En Comunicación*, (18), 123-154.

<https://doi.org/10.6035/2174-0992.2019.18.8>

- Martínez, A. (2020). Moda sostenible; más allá del prejuicio científico, un campo de investigación de prácticas sociales. *Sociedad y Economía*, (40), 51-68.
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/moda-sostenible-mas-alia-del-prejuicio-cientifico/docview/2406986636/se-2?accountid=37408>
- Meital, P. y Tal, A. (2022). Regulation for Promoting Sustainable, Fair and Circular Fashion. *Sustainability*, 14(1), 502.
<https://doi.org/10.3390/su14010502>
- Moccosker, J. (19 de April 2021). The impact of Fast Fashion on Garment Workers. *Good on You*.
<https://goodonyou.eco/impact-fast-fashion-garment-workers/>
- Mulugeta, H., Birile, A., Ketema, H., Tessema, M. y Thygerson, S. (2022). Non-Fatal Occupational Injury Prevalence and Associated Factors in an Integrated Large-Scale Textile Industry in Addis Ababa, Ethiopia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3688.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19063688>
- Ortega, E. (22 de Febrero del 2019). El Origen Del Derecho De La Moda Y Su Llegada A España.
<https://enriqueortegaburgos.com/el-origen-del-derecho-de-la-moda-y-sullegada-a-espana/>.
- Ortega, E. (2020). *Fashion Law (Derecho de la Moda)*. Aranzadi.
<https://editorial.tirant.com/es/libro/fashion-law-derecho-de-la-moda-9788413465500>
- Oxfam. (2019). Together, we're tackling poverty in the fashion industry. *Oxfam Australia*.
<https://www.oxfam.org.au/what-she-makes/>
- Patlan, J. (2015). *Derechos laborales: Una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*. Universidad Nacional Autónoma de México.
<http://cienciaergosum.uaemex.mx/index.php/ergosum/article/view/878>
- Pozo, B. y Cerchia, R. (2021). *The New Frontiers of Fashion Law*. University of Milan Italy.
<https://doi.org/10.3390/books978-3-03943-708-5>

Quintana, L. (2019). *La aplicación de la figura jurídica del fashion law en la legislación peruana* [Tesis de titulación]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

<http://hdl.handle.net/20.500.12423/2021>

Quispe, D. (2018). *Clima laboral en una empresa textil, lima 2018* [Tesis para bachiller]. Universidad Norbert Wiener.

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2556>

Quiroz, F. y Zeña, B. (2019). *La gestión de la responsabilidad social en las empresas, como conducto para mejorar los derechos de las mujeres en el sector textil* [tesis de maestría]. Pontificia Universidad Católica del Perú.

<http://hdl.handle.net/20.500.12404/13366>

Roderic, T. (09 de mayo del 2015). *Contra la violación de Derechos Humanos en el sector textil: apoyemos el Comercio Justo. Los verdes.*

<https://verdes.info/contra-la-violacion-de-derechos-humanos-en-el-sector-textil-apoyemos-el-comercio-justo/>

Rodriguez, G. (Diciembre de 2016). *La industria de la moda en la formación legal contemporánea: reflexiones sobre derecho de la moda y la propiedad intelectual. Advocatus*, (034), 155- 163.

<https://doi.org/10.26439/advocatus2016.n034.4448>

Ross, E. (October 28, 2021). *Fast fashion getting faster: a look at the unethical labor practices sustaining a growing industry. International Law and Policy Brief.*

<https://studentbriefs.law.gwu.edu/ilpb/2021/10/28/fast-fashion-getting-faster-a-look-at-the-unethical-labor-practices-sustaining-a-growing-industry/>

Sánchez, Y. (2003). *Optimización del cálculo de recursos productivos para cotización en una empresa de confecciones.*

https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/monografias/ingenie/sanchez_ay/sanchez_ay.htm

Salazar, K. (2018). *Propuesta estratégica de comunicación corporativa para el caso de la empresa confecciones S.A.C* [trabajo de suficiencia profesional para optar

- el título profesional de Licenciado en Comunicación]. Universidad de Lima.
<https://hdl.handle.net/20.500.12724/8407>
- Smith, H. (2019). Complexity and the Cathedral: making law and economics more Calabresian. *European Journal of Law and Economics*, 48(1), 43-63.
<https://doi.org/10.1007/s10657-018-9591-x>
- Soto, A. y Saucedo, O. (2020). Derechos humanos, buenas prácticas y responsabilidad social. Aproximación cualitativa en empresas familiares. *Revista Facultad De Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 28(1), 107-122.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90965263007>
- Souto de Andrade, C. (2020). *Consiendo destierros de la neoesclavitud : La industria fast fashion en sao paulo y la explotación regional neocolonia (2015-2016)* [tesis de maestría]. Universidad Simón Bolívar, sede Ecuador.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7102>
- Slot, P. (2017). *To what extent are fashion companies violating fundamental labour rights in Turkish and Vietnamese garment factories, and how can such violations be prevented?* [Bachelor's Thesis]. Tilburg University.
<http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=144541>
- Sumardiyono, A., Hartono y Wijayanti, R. (2019). A Path Analysis: Study of Correlation Between Noise Intensity and Quality of Life of Workers In Textile Industry. *Journal of Physics: Conference Series*, 1424(1).
<https://doi.org/10.1088/1742-6596/1424/1/012045>
- Sumesh, M. (2020). Migrant Labour in China: A Case Study of Labour Discontent, Unrest and Protests. *Contemporary Chinese Political Economy and Strategic Relations*, 6(1), 105-141.
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/migrant-labour-china-case-study-discontent-unrest/docview/2436132500/se-2>
- Tran, T., Hanh, B., Nguyen, V., Giang, H., Nguyen, T., Vu, M. y Pham, M. (2021). The Cotton Dust-Related Allergic Asthma: Prevalence and Associated Factors among Textile Workers in Nam Dinh Province, Vietnam. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(18), 9813.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18189813>

- Vasquez, M. (2019). Regulating Style: Intellectual Property Law and the Business of Fashion in Guatemala. *ReVista (Cambridge)*, 18(2), 1-5.
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/regulating-style-intellectual-property-law/docview/2188843919/se-2?accountid=37408>
- Vega, Z. (2018). El fashion law en Colombia artículo de reflexión.
<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/20412>
- Weishaar, E. (2019). *The Fashion Industry: An Industry Analysis Focusing on Low-Income Countries* [Master Thesis]. The University of Innsbruck School of Management.
<https://diglib.uibk.ac.at/download/pdf/4480272?name=The%20fashion%20industry>
- Vidal, C. (2019). *Explotación infantil en la industria textil* [tesis de titulación]. Universidad Pontificia Comillas.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/28308>
- Zuluaga, A., Cano, J. y Montoya, M. (2018). Gestión logística en el sector textil-confección en Colombia: retos y oportunidades de mejora para la competitividad. *Clio America*, 12(23), 98-108.
<https://doi.org/10.21676/23897848.2621>

ANEXOS

Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Supuestos	Categorías	Subcategorías	Metodología
Problema General	Objetivo General	Supuesto General			
¿De qué manera el Fashion Law incide en los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú, 2022?	Determinar la manera en que el Fashion Law incide en los Derecho Laboral en las empresas de moda en el Perú, 2022	El Fashion Law no participa en los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú, 2022	Categoría 1 ✓ Fashion Law	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Falta de regulación en la Ley N° 29783 – Ley Seguridad y Salud. ➤ Falta de regulación en la Ley N° 845 – Ley de Jornadas Laborales, Horarios y Trabajo de Sobre tiempo. 	Tipo: Básico Diseños: Teoría fundamentada
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Supuestos Específicos			
¿De qué manera la Seguridad Laboral del Fashion Law incide en la Ley de Seguridad y Salud – Ley N° 29783 en el Derecho Laboral en las empresas de moda en el Perú, 2022?	Determinar la manera en que la Seguridad Laboral del Fashion Law incide en la Ley de Seguridad y Salud – Ley N° 29783 en el Derecho Laboral en las empresas de moda en el Perú, 2022	La Seguridad Laboral relacionada al Fashion Law no se encuentra regulada en la Ley de Seguridad y Salud - Ley N° 29783 en el Derecho Laboral en las empresas de moda en el Perú, 2022	Categoría 2 ✓ Derecho Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Seguridad Laboral 	Método: inductivo, deductivo, interpretativo. Participantes: 10 abogados especialistas Técnica: entrevista, análisis de fuentes documental
¿De qué manera las Jornadas de Trabajo del Fashion Law incide en el Decreto Legislativo N° 854 – Ley de Jornadas Laborales, horarios y trabajo de sobre tiempo en los Derecho Laboral en las empresas de moda en el Perú, 2022?	Analizar cómo las Jornadas de Trabajo del Fashion Law incide en el Decreto Legislativo N° 854 – Ley de Jornadas Laborales, horarios y trabajo de sobre tiempo en los Derecho Laboral en las empresas de moda en el Perú, 2022	Las Jornadas de Trabajo del Fashion Law se encuentran amparadas en el Decreto Legislativo N° 854 – Ley de Jornadas Laborales, horarios y trabajo de sobre tiempo en los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú, 2022.		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jornadas de trabajo 	Instrumento: guía de entrevistas, guía de fuente documental

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA. (2022)

Anexo 3
Validación de Instrumento

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres : Arosemena Angulo, Agustín Nicolás.
 1.2. Cargo e institución donde labora : Docente UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación : Guía de la entrevista
 1.4. Autores del instrumento : Baldeon Espinoza Medaly Laysa de los
 Ángeles y Giordano Saavedra Claudia Daniela

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.													X
2. OBJETIVIDAD	Se expresa la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado.												X	
3. ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los aportes recientes al derecho.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales.												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, baso en los aspectos teóricos y científicos.												X	
9. METODOLOGÍA	El instrumento corresponde al objetivo de la investigación: tipo, diseño, categorías, escenario de estudio y participantes												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrente un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

X

El instrumento cumple en parte con los requisitos para su aplicación.

El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

97.5



Lima, 25 de junio de 2022

Firma del experto informante
 Nombre y Apellido: Agustín Nicolás Arosemena Angulo
 Teléfono: 985633951
 DNI N° 18173737

**Anexo 3
Validación de instrumento**

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres : **Freddy Pillpa Aliaga**
- 1.2. Cargo e institución donde labora : **Docente UCV Lima – Este**
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación : **Guía de la entrevista**
- 1.4. Autores del instrumento : **Baldeon Espinoza Medaly Laysa de los
Ángeles y Giordano Saavedra Claudia Daniela**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.													X
2. OBJETIVIDAD	Se expresa la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado.													X
3. ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los aportes recientes al derecho.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales.													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, baso en los aspectos teóricos y científicos.													X
9. METODOLOGÍA	El instrumento corresponde al objetivo de la investigación: tipo, diseño, categorías, escenario de estudio y participantes													X
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrente un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El instrumento cumple en parte con los requisitos para su aplicación.
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

Lima, 28 de junio de 2022


 Firmado digitalmente por Mg. Sc. FREDDY PILLPA ALIAGA
 Nombre de reconocimiento (DN): cn=Mg. Sc. FREDDY PILLPA ALIAGA, o=DNI: 70298990, ou=Colegio de Ingenieros del Perú CIP: 196897, email=follpaa@gmail.com, c=PE

Firma del experto informante
 Nombre y Apellido: **Freddy Pillpa Aliaga**
 Teléfono: **983212124**
 DNI N° **70298990**

Anexo 3
Validación de instrumento

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres : Collachagua Zacarías, Ronaldo Nilton
 1.2. Cargo e institución donde labora : **Docente UCV**
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación : **Guía de la entrevista**
 1.4. Autores del instrumento : **Baldeón Espinoza, Medaly Laysa de los**
Ángeles y Giordano Saavedra, Claudia Daniela

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.													X
2. OBJETIVIDAD	Se expresa la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado.													X
3. ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los aportes recientes al derecho.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales.												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, baso en los aspectos teóricos y científicos.													X
9. METODOLOGÍA	El instrumento corresponde al objetivo de la investigación: tipo, diseño, categorías, escenario de estudio y participantes												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrente un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

X

El instrumento cumple en parte con los requisitos para su aplicación.

El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

98

Lima, 25 de junio de 2022

Firma del experto informante
 Dr. Rolando Nilton Collachagua Zacarías
 Teléfono: 965774954
 DNI N° 10701931

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: “El Fashion Law y sus implicancias en los Derechos Laborales en las Empresas de Moda en el Perú, 2022”

Autores: Baldeon Espinoza, Medaly Laysa de los Ángeles/ Giordano Saavedra, Daniela Claudia

Fecha: 15 de agosto del 2021

Objetivo general: Determinar la manera en que el Fashion Law incide en los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú.

FUENTE DOCUMENTAL	Video de YouTube entrevista: “Mesa de trabajo Suniti 14 de agosto – Derecho de la Moda en el Perú – Annalucía Fasson Llosa “ Programa “ANDREA ZINIK”.
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	Desde el minuto 23:20 hasta el minuto 25 Desde mi modesta opinión ya la sostenibilidad dejó de ser tendencia, para mí, ya es una realidad y la sostenibilidad tiene muchos factores , probablemente cada uno de ustedes tenga una referencia hoy a un concepto previamente definido, yo quisiera complementarse lo desde el punto de vista del fashion law el nuevo Derecho de la Moda que la sostenibilidad para nosotros desde un punto de vista legal , tiene 3 pilares , el respeto a los Derechos Humanos , el cumplimiento de las Normas Laborales , por otro lado el cumplimiento de las normas medio ambientales , y como un tercer tema , el tema de un buen gobierno corporativo , entonces como abogados de derecho de la moda , nosotros asesoramos en esos tres aspectos a las empresas y a la fecha tenemos empresas textiles que están muy interesadas en la sostenibilidad y esto va de la mano también con la tendencia mundial que ya los clientes

	<p>internacionales les están pidiendo a las empresas que exportan , normalmente a las empresas textiles en el Perú que exportan sus productos afuera , les están pidiendo , ya certificados , inclusive que validen que sean sostenibles , que validen por ejemplo el uso de materiales orgánicos , que tengan de repente una política de igualdad salarial en el tema laboral entre otros , entonces esto hay que tenerlo muy en cuenta , porque, lo que se viene es una transformación en la industria en general , porque hasta las fast fashion ya se están vendiendo como sostenibles .</p>
<p>ANÁLISIS DE CONTENIDO DOCUMENTAL</p>	<p>Este informe nos manifiesta los parámetros del Fashion Law ante territorio peruano, la Doctora Fasson Losa explica todo el complemento de esta nueva directriz que está creciendo simultáneamente, nos da a conocer con términos generales que es el Fashion Law, definiéndolo como una rama del derecho dedicada solamente a problemas con la industria textil y moda, que está conformada por diversas especialidades, buscando amparar todo aquel que tenga un vínculo ligado a esta industria. Señala tres vertientes importantes dentro de esta directriz , del cual una de estas se trata de las los Derechos Fundamentales , que forman parte de las Normas Laborales , señalando específicamente que hoy en día varias empresas internacionales y algunas nacionales , ya exigen lo que es el cumplimiento de políticas de igualdad social , en pocas palabras , se fomenta el buen trato a ambas partes , tanto empleador como empleado , de ese sentido , poco a poco se va acabando con la mala praxis empresarial , exigiendo el cumplimiento de los derechos por igual.</p>
<p>CONCLUSIÓN</p>	<p>Este informe da a conocer claramente que el Fashion Law, ya se está implementado en diversos países y en territorio peruano, ya no solo se trata de la vestimenta, sino que es todo lo relacionado a esta industria, desde los inicios de la creación, la fabricación, hasta del consumidor, de tal modo, esta nueva directriz lo que busca y genera es fomentar una buena ética empresarial, dando pilar al cumplimiento de los derechos laborales que es fundamental para la sociedad.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: “El Fashion Law y sus implicancias en los Derechos Laborales en las Empresas de Moda en el Perú, 2022”

Autores: Baldeon Espinoza, Medaly Laysa de los Ángeles/ Giordano Saavedra, Daniela Claudia

Fecha: 2019

Objetivo general: Determinar la manera en que el Fashion Law incide en los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú.

FUENTE DOCUMENTAL	LA APLICACIÓN DE LA FIGURA JURÍDICA DEL FASHION LAW EN LA LEGISLACIÓN PERUANA Autora: Laly Roxana Quintana Salas Tesis para optar el título de abogado
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	Es la rama de derecho que se encarga de dar las herramientas necesarias para la protección que necesitan todos los miembros de la cadena de producción en la industria de la moda. Desde la protección de los derechos de autor del diseñador, pasando por la creación de empresa de moda, las patentes de materiales y procesos de producción innovadores, los registros marcarios y los diseños industriales. Un fashion lawyer debe unir conocimientos de derecho comercial, propiedad intelectual, derecho civil, protección al consumidor y hasta de derecho laboral.
ANÁLISIS DE CONTENIDO DOCUMENTAL	La vinculación de esta rama del Derecho se designa a la industria de la moda, en donde incluye una variedad de involucrados tales son los diseñadores, distribuidores, fabricantes, fashion bloggers fotógrafos, modelos, estilistas, publicidad, empresas de retail en general; siendo un símbolo que va más allá de lucir una prenda de

	vestir, contemplando al Derecho ante la protección de cada uno de sus ámbitos.
CONCLUSIONES	En conclusión, se puede precisar que el fashion law incrementa al derecho laboral para el cumplimiento de estos derechos que son fundamentales para todos los seres humanos, buscando proteger a los involucrados ante cualquier quebrantamiento ocurrido dentro de esta industria textil.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: “El Fashion Law y sus implicancias en los Derechos Laborales en las Empresas de Moda en el Perú, 2022”

Autores: Baldeon Espinoza, Medaly Laysa de los Ángeles/ Giordano Saavedra, Daniela Claudia

Fecha: 03 de octubre del 2022

Objetivo general: Determinar la manera en que el Fashion Law incide en los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú.

FUENTE DOCUMENTAL	Video de YouTube entrevista: “La transversalidad del Derecho de la Moda y Retail Mónica Tambini” Programa “IUS 360”
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	Desde el minuto 18:40 hasta el minuto 19:43 Estamos justo en el momento , para que haya una diferencia clara entre el respeto que ahí, para el que creo la pieza y también que para la hora de ejecutar la obra se respeten los usos menos tóxicos ,menos contaminantes y como ya hemos mencionado los derechos de las personas que lo ejecutan , se han visto casos terribles en donde hasta las obreras u obreros de estas fábricas trabajan con pañales , pañal de adulto , para que no tengan ni siquiera la pérdida del tiempo hiendo a los servicios higiénicos , comen ahí , independientemente que no les dan un asiento , tienen que comer parados y yo eh estado en estas fábricas , entonces ahí ay una explotación del derecho laboral o del derecho a las condiciones adecuadas que se merece cualquier persona que trabaja en algo .

ANÁLISIS DE CONTENIDO DOCUMENTAL	En esta entrevista, claramente podemos perpetrar que el Fashion Law busca el respeto social para todos los involucrados ante esta industria, que la vulneración de los derechos laborales es ardua para los obreros en general destinados a la ejecución de estas fábricas, siendo denigrados por el hombre de traje. Esta directriz está tomando fuerza cada día mas y más, porque incluso el mismo colegio de abogados de lima ha reconocido oficialmente al Fashion Law como una nueva especialización del Derecho, atreves de la resolución N° 093- 2022-CAL/DCC, creando la comisión de Estudio de Derecho de la Moda y Retail.
CONCLUSIONES	Es necesario entonces entender que el Fashion Law requiere generar un alto, a los abusos que se les comenten a los obreros textiles, generando seguridad y protección a las medidas sanitarias en las fábricas textileras.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: “El Fashion Law y sus implicancias en los Derechos Laborales en las Empresas de Moda en el Perú, 2022”

Autores: Baldeon Espinoza, Medaly Laysa de los Ángeles/ Giordano Saavedra, Daniela Claudia

Fecha: 15 de octubre del 2022

Objetivo específico 1: Determinar la manera en que la Seguridad Laboral del Fashion Law incide en la Ley de Seguridad y Salud - Ley N°29783 en el Derecho Laboral en las empresas de moda en el Perú.

FUENTE DOCUMENTAL	Video de YouTube: “Concepto de seguridad y salud en el trabajo” UDEARROBA
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	Desde el minuto 00:39 hasta el minuto 1:06 Asegurar tu calidad de vida como trabajador, la seguridad y salud en el trabajo se define como aquella disciplina, que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades, causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, tiene como objeto la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, así como el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente del trabajo.
ANÁLISIS DE CONTENIDO DOCUMENTAL	En este video informativo, claramente podemos visualizar que la seguridad laboral es fundamental para todos, con el fin de evitar peligros y riesgos que atañen la vida del trabajador.
CONCLUSIONES	Si bien es cierto, lo que se busca con seguridad y salud, se deriva al amparo ante cualquier peligro que se presente dentro de las instalaciones laborales, con la

	finalidad de generar acciones de prevención que cuenten con una buena orientación para la identificación del impacto causado, de ese modo se podrá eliminar o disminuir el riesgo, de esa manera podremos contar con un avance del cuidado de los trabajadores.
--	---

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: “El Fashion Law y sus implicancias en los Derechos Laborales en las Empresas de Moda en el Perú, 2022”

Autores: Baldeon Espinoza, Medaly Laysa de los Ángeles/ Giordano Saavedra, Daniela Claudia

Fecha: 15 de octubre del 2022

Objetivo específico 1: Determinar la manera en que la Seguridad Laboral del Fashion Law incide en la Ley de Seguridad y Salud - Ley N°29783 en el Derecho Laboral en las empresas de moda en el Perú.

FUENTE DOCUMENTAL	Libro Titulado: “DERECHO DE LA MODA EN EL PERU “ Coordinadora: Annalucia Fasson Llosa ESTUDIO MUÑIZ
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	En términos estructurales, plantea cuatro pilares básicos del derecho de la moda: la propiedad intelectual, negocios y finanzas, con la legislación laboral y la regulación gubernamental; las cuestiones relativas de la seguridad – salud y sustentabilidad; y la cultura del consumo y los derechos civiles.
ANÁLISIS DE CONTENIDO DOCUMENTAL	Las especificaciones de dicha directriz nos relatan que su finalidad ante el termino seguridad laboral abarca la prevención de riesgos laborales, operando una función organizativa y de trabajo colectivo en una empresa para que se eviten accidentes, asimismo fomenta la organización ejercida por profesionales de prevención, desarrollando la calidad empresarial y social, destinada a la industria textil.
CONCLUSIONES	En consecuente vemos que uno de sus pilares es la seguridad en donde se abarca el tema laboral,

	buscando generar procedimientos y técnicas aplicadas con el ánimo de evitar los riesgos que por algún tipo de situación podrían conducir.
--	---

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: “El Fashion Law y sus implicancias en los Derechos Laborales en las Empresas de Moda en el Perú, 2022”

Autores: Baldeon Espinoza, Medaly Laysa de los Ángeles/ Giordano Saavedra, Daniela Claudia

Fecha: Abril 2018

Objetivo específico 2: Analizar cómo las Jornadas de Trabajo del Fashion Law incide en el Decreto Legislativo 854 Ley de Jornadas Laboral, horario y trabajo de sobretiempo en los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú.

FUENTE DOCUMENTAL	EXCEPCIONES A LA JORNADA DE TRABAJO: LÍMITES Y ALTERNATIVAS Autor: Brian Avalos Rodríguez Tesis para optar el grado académico de magister en derecho del trabajo y de la seguridad social
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	El tiempo de trabajo permite medir la prestación del servicio (ámbito cuantitativo), tiempo en el cual el trabajador estará sujeto a las órdenes del empleador y este último puede utilizar la mano de obra (hay algunos supuestos excepcionales que permiten su utilización en el tiempo de descanso, pero son supuestos claramente restringidos).
ANÁLISIS DE CONTENIDO DOCUMENTAL	Bajo esta perspectiva, se pone de relieve que existe una estrecha relación entre el tiempo de trabajo y la propia relación laboral, ya que en muchas ocasiones constituye un elemento de cuantificación y de delimitación del trabajo realizado, así como factor determinante en otras

	<p>condiciones laborales, como por ejemplo las retribuciones salariales. De hecho, tradicionalmente la relación entre el trabajo y el tiempo es tan íntima que se llega a la práctica identificación de ambos conceptos, habiéndose afirmado de manera lapidaria que el trabajo, el trabajo por cuenta ajena, no es otra cosa sino tiempo que se cede a otro para desempeñar las tareas acordadas. En definitiva, el tiempo es trabajo, el trabajo es tiempo”, poniendo de manifiesto que el tiempo de trabajo ha sido (y sigue siendo) un elemento esencial y constitutivo de la propia relación laboral.</p>
CONCLUSIONES	<p>Podemos concluir que una manifestación fundamental de la relación de trabajo en sus elementos constitutivos es el tiempo empleado por el trabajador para la prestación de sus servicios; tiempo que va a suponer una puesta a disposición de su fuerza de trabajo, limitada por la sujeción ante la entidad empleadora quien va a dirigir la prestación en tanto que es el dueño del capital, y consecuentemente, del riesgo de la actividad.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: “El Fashion Law y sus implicancias en los Derechos Laborales en las Empresas de Moda en el Perú, 2022”

Autores: Baldeon Espinoza, Medaly Laysa de los Ángeles/ Giordano Saavedra, Daniela Claudia

Fecha: 15 de octubre del 2022

Objetivo específico 2: Analizar cómo las Jornadas de Trabajo del Fashion Law incide en el Decreto Legislativo 854 Ley de Jornadas Laboral, horario y trabajo de sobretiempo en los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú.

FUENTE DOCUMENTAL	LA JORNADA DE TRABAJO Autor : Jose Manuel Lastra Lastra
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	Por tanto, la jornada es el “trabajo de un día” o “el camino que suele andarse en un día”
ANÁLISIS DE CONTENIDO DOCUMENTAL	En cuanto a este componente podemos decir que es parte del compromiso de los trabajadores, ocupar sus energías por el tiempo estipulado, en beneficio del empleador. Pero también la medicina del trabajo repite, con insistencia, que el trabajo continuo puede ser perjudicial para la salud del trabajador, puede ocasionar un decaimiento y agotamiento de sus energías físicas e intelectuales y, con ello, un menor rendimiento y disminución de la producción, siendo el rendimiento inversamente proporcional a la duración de la jornada laborable, además del peligro que representa el cansancio natural que puede producir accidentes de trabajo.
CONCLUSIONES	La jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador debe destinar, para prestarle al empleador el servicio pactado en el contrato de trabajo , para la ejecución del trabajo para el cual fue contratado, expresado en horas, días,

	semanas o meses por lo tanto es una de las disposiciones fundamentales debido a que de este término se determinará el salario que se fija en el contrato.
--	---

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido para Abogados Profesionales de la carrera de Derecho

TÍTULO

El Fashion Law y sus implicancias ante los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú

NOMBRE: RUDDY LUJAN RAMOS

¿Qué es el Fashion Law o también llamado el Derecho de la Moda?

El Fashion Law es una innovadora especialidad que se origina como respuesta a las necesidades particulares de la demandante industria de la moda. Esta especialidad estudia los aspectos legales involucrados en la cadena de valor de una prenda de vestir, empezando por la idea, el diseño, creación, desarrollo, la producción, promoción y comercialización de la prenda. Diversas ramas del derecho convergen en esta disciplina para dar forma a este nuevo campo profesional. Aunque se tratan de especialidades preexistentes, agrupadas y estudiadas bajo el esquema de la industria de la moda, transforman al derecho de la moda, en una especialidad jurídica hecha como un traje a la medida del negocio de la moda y sus actores. Actualmente, el Fashion Law o Derecho de la Moda se encuentra en fase de expansión internacional.

OBJETIVO GENERAL

<p>Determinar la manera en que el Fashion Law incide en los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú.</p>

1. En su opinión, ¿Usted considera que el Fashion Law o el Derecho de la moda es un tema que ha sido desarrollado en el Perú, en materia laboral? Fundamente su respuesta.

No, hasta el momento no ha sido desarrollado en el Perú, es un tema muy interesante y claro que debería investigarse más para que llegue a regularse en el país.

2. En su experiencia profesional, ¿Usted considera que el Perú debe regular el Fashion Law o el Derecho a la Moda? Fundamente su respuesta

Si, seria muy bueno y beneficioso para los trabajadores y correlativamente para las empresas porque de esa manera se implementaría normar que amparen a ambas partes, tanto como empresa y la otra parte como trabajador.

3. Desde su experiencia profesional, ¿Podría comentar sobre algún caso legal relacionado a las empresas de moda en el ámbito laboral en el Perú? Fundamente su respuesta.

He asesorado a personas que eran trabajadores en Gamarra, las cuales, eran sujetos a contratos de trabajo irregulares, como se sabe, en la parte donde más vulneración de derechos es en Gamarra, donde hasta la misma entidad no puede controlar, el DL 728 no es suficiente para proteger los derechos de este sector.

4. En su opinión, ¿Considera usted que las normas actuales en materia laboral resultan ser favorables para los trabajadores de empresas de moda en el Perú?

Las normas actuales en materia laboral resultan ser poco favorables para los trabajadores de empresas de moda porque como son generales, no se sustentaría adecuadamente la norma para la cual debe ser aplicada, sino estaría habiendo vacíos legales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1

Determinar la manera en que la Seguridad Laboral del Fashion Law incide en la Ley de Seguridad y Salud - Ley N°29783 en el Derecho Laboral en las empresas de moda en el Perú.

5. En su opinión, ¿Considera usted que **la Ley de Seguridad y Salud en el Derecho Laboral- Ley N°29783** resulta ser insuficientes para proteger a los trabajadores de las empresas de moda en el Perú, ¿2022?

Resulta ser suficiente pero no para la protección de lo trabajadores textiles porque en su mayoría no se encuentran formalmente contratados y es ahí donde surge esta vulneración.

6. Desde su experiencia profesional, ¿Considera que la **Seguridad Laboral que brindan los empleadores** afecta los Derechos Laborales de los trabajadores en las empresas de moda en el Perú, 2022?

En muy pocas empresas cuidan a su trabajador, como bien se dice, existe empresario más no equipo, entonces, este solo se preocupa en que el trabajador se dedique, ya que, vemos que por parte de la entidad existe un abandono en el control que se debería hacer cada tiempo como estrategia para parar esta vulneración.

7. En su experiencia profesional, ¿Podría comentar sobre algún caso legal relacionado a la Seguridad Laboral en las empresas de moda en el Perú?

No, he visto proceso, pero hasta el momento no he sido parte de la defensa de un trabajador por este tema.

OBJETIVO ESPECÍFICOS 2

Analizar cómo las Jornadas de Trabajo del Fashion Law incide en el Decreto Legislativo 854 Ley de Jornadas Laboral, horario y trabajo de sobretiempo en los Derechos Laborales en las empresas demoda en el Perú.

8. Desde su perspectiva, ¿Considera usted que el **Decreto Legislativo 854 Ley de Jornadas Laboral, horario y trabajo de sobretiempo** resultan ser conveniente para las **Jornadas de Trabajo** de los trabajadores en las empresas de moda en el Perú, ¿2022?

El DL 854 es conveniente para toda empresa de trabajo pero que no se dedique al rubro textil, porque definitivamente viene a ser un contexto general a lo que se quiere llegar para los trabajadores textiles, debido a que existe informalidad, esta ley no se acopla a la realidad como sucede en otras empresas.

9. En base a su experiencia profesional, ¿Considera que las **Jornadas de Trabajo** afecta los Derechos Laboral en las empresas las empresas de moda en el Perú, 2022?

Si, porque debe ser más específico cuando se habla de este tema, ya que, cada ámbito es diferente y como es diferente debe haber normas que no caigan en vacíos, sino que les den contexto a las empresas textiles.

10. Estimado doctor(a) agradezco sumamente su participación, para finalizar **¿Desea acotar una idea final respecto a esta guía de entrevista?**

Debe ser muy importante y de interés este nuevo Derecho que se debe implementar en nuestro país, juntamente con las leyes generales, establecer lo que debe tomarse en cuenta y lo que no con respecto a este sector. Es muy buen inicio.

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido para Abogados Profesionales de la carrera de Derecho

TÍTULO

El Fashion Law y sus implicancias ante los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú

NOMBRE: JEHOVANY DE LA TORRE VARGAS

¿Qué es el Fashion Law o también llamado el Derecho de la Moda?

El Fashion Law es una innovadora especialidad que se origina como respuesta a las necesidades particulares de la demandante industria de la moda. Esta especialidad estudia los aspectos legales involucrados en la cadena de valor de una prenda de vestir, empezando por la idea, el diseño, creación, desarrollo, la producción, promoción y comercialización de la prenda. Diversas ramas del derecho convergen en esta disciplina para dar forma a este nuevo campo profesional. Aunque se tratan de especialidades preexistentes, agrupadas y estudiadas bajo el esquema de la industria de la moda, transforman al derecho de la moda, en una especialidad jurídica hecha como un traje a la medida del negocio de la moda y sus actores. Actualmente, el Fashion Law o Derecho de la Moda se encuentra en fase de expansión internacional.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la manera en que el Fashion Law incide en los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú.

1. En su opinión, ¿Usted considera que el Fashion Law o el Derecho de la moda es un tema que ha sido desarrollado en el Perú, en materia laboral? Fundamente su respuesta.

No, no ha sido desarrollado el Fashion Law o Derecho a la Moda, y tampoco ha sido regulado en el Perú, pero como materia laboral se aplica el DL 728.

2. En su experiencia profesional, ¿Usted considera que el Perú debe regular el Fashion Law o el Derecho a la Moda? Fundamente su respuesta

Si, fijándose al Derecho de la Moda, esta conlleva específicamente cada detalle sobre lo que es empresa, patentes, etc; a pesar de que está Indecopi como un ente regulador, sería muy bueno que este Derecho también se establezca en el Perú.

3. Desde su experiencia profesional, ¿Podría comentar sobre algún caso legal relacionado a las empresas de moda en el ámbito laboral en el Perú? Fundamente su respuesta.

A raíz de la pandemia, se vió reflejado la vulneración a los Derechos Laborales en este sector, donde debido a mi experiencia como abogado llevé procesos de despidos arbitrarios que se daban en las empresas, la cual, la más afectada resultaba el trabajador.

4. En su opinión, ¿Considera usted que las normas actuales en materia laboral resultan ser favorables para los trabajadores de empresas de moda en el Perú?

Evidentemente no resultan ser favorables para la aplicación en defensa de los Derechos Laborales en los trabajadores textiles porque hasta el momento solo hay normas generales que acapara todo régimen que es en contrataciones como es el DL 728.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1

Determinar la manera en que la Seguridad Laboral del Fashion Law incide en la Ley de Seguridad y Salud - Ley N°29783 en el Derecho Laboral en las empresas de moda en el Perú.

5. En su opinión, ¿Considera usted que **la Ley de Seguridad y Salud en el Derecho Laboral- Ley N°29783** resulta ser insuficientes para proteger a los trabajadores de las empresas de moda en el Perú, ¿2022?

En cierta parte si protege a los trabajadores, sin embargo, no es aplicada adecuadamente o la entidad no las hace cumplir a cabalidad, por esa razón, es que existe vulneración por parte de los empleadores ante sus trabajadores.

6. Desde su experiencia profesional, ¿Considera que **la Seguridad Laboral que brindan los empleadores** afecta los Derechos Laborales de los trabajadores en las empresas de moda en el Perú, 2022?

Como lo dije en la pregunta anterior, debido a que las entidades no hacen cumplir lo que la norma manda, existe el aprovechamiento, abuso por parte del empleador, por lo tanto, se podría decir que la Ley N°29783 si cumple en la protección, pero es la dejadez de las entidades competentes para evitar que no exista dicha vulneración por parte de los empleadores.

7. En su experiencia profesional, ¿Podría comentar sobre algún caso legal relacionado a la Seguridad Laboral en las empresas de moda en el Perú?

No, hasta el momento no me ha tocado llevar este tipo de proceso.

OBJETIVO ESPECÍFICOS 2

Analizar cómo las Jornadas de Trabajo del Fashion Law incide en el Decreto Legislativo 854 Ley de Jornadas Laboral, horario y trabajo de sobretiempo en los Derechos Laborales en las empresas demoda en el Perú.

8. Desde su perspectiva, ¿Considera usted que el **Decreto Legislativo 854 Ley de Jornadas Laboral, horario y trabajo de sobretiempo** resultan ser conveniente para las **Jornadas de Trabajo** de los trabajadores en las empresas de moda en el Perú, 2022?

Considero que el DL 854 es una norma general que no resulta favorable para las empresas de moda, porque estas están sujetas a otro tipo o mejor dicho, a otra modalidad de trabajo que muchas veces que no están establecidas en la norma, sin embargo, suelen ser aprovechadas por las empresas que contratan personas de escasos recursos o empresas informales.

9. En base a su experiencia profesional, ¿Considera que debería modificarse el Decreto Legislativo N° 854 o implementar lineamientos específicos en cuanto a las **Jornadas de Trabajo** para los trabajadores en las empresas las empresas de moda en el Perú, 2022?

Si, se debería implementar lineamientos específicos para este sector textil, ya que, es el sector donde existe más irregularidad en las contrataciones de trabajado sin establecer adecuadamente sus horarios y pudiendo llegar así a generar vulneraciones nefastas para el trabajador.

10. Estimado doctor(a) agradezco sumamente su participación, para finalizar **¿Desea acotar una idea final respecto a esta guía de entrevista?**

Si, llegar a regular este Derecho a la Moda en el Perú solucionaría la irregularidad, la injusticia, la informalidad que acarrea en los trabajadores que está muy latente en nuestro país, no solamente pensando en el emprendedor o inversionista sino en las personas que de verdad llegan a sacrificarse por un sustento digno que quieren recibir.

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido para Abogados Profesionales de la carrera de Derecho

TÍTULO

El Fashion Law y sus implicancias ante los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú

NOMBRE: ROBERTO DIONES YNOCENTE GALVAN

¿Qué es el Fashion Law o también llamado el Derecho de la Moda?

El Fashion Law es una innovadora especialidad que se origina como respuesta a las necesidades particulares de la demandante industria de la moda. Esta especialidad estudia los aspectos legales involucrados en la cadena de valor de una prenda de vestir, empezando por la idea, el diseño, creación, desarrollo, la producción, promoción y comercialización de la prenda. Diversas ramas del derecho convergen en esta disciplina para dar forma a este nuevo campo profesional. Aunque se tratan de especialidades preexistentes, agrupadas y estudiadas bajo el esquema de la industria de la moda, transforman al derecho de la moda, en una especialidad jurídica hecha como un traje a la medida del negocio de la moda y sus actores. Actualmente, el Fashion Law o Derecho de la Moda se encuentra en fase de expansión internacional.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la manera en que el Fashion Law incide en los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú.

1. En su opinión, ¿Usted considera que el Fashion Law o el Derecho de la moda es un tema que ha sido desarrollado en el Perú, en materia laboral? Fundamente su respuesta.

Considero que el Derecho a la Moda en nuestro país no ha sido desarrollado a profundidad por los legisladores, por tanto, al no existir una intervención profunda y comprometedora en la materia, no lo puede haber en materia laboral, claro está que para algunos estudiosos en la materia dirán que, si existe un desarrollo del derecho a la moda sobre el derecho laboral, sin embargo, desde mi perspectiva y desde mi experiencia como profesional en derecho, soy de la opinión que el derecho a la moda no ha sido exhaustivamente desarrollado como si lo ha sido el derecho laboral.

2. En su experiencia profesional, ¿Usted considera que el Perú debe regular el Fashion Law o el Derecho a la Moda? Fundamente su respuesta

Considero que el Perú si debe regular el derecho a la moda de manera especial pero no aislada de los demás cuerpos normativos, como son: la Constitución, la norma laboral en un sentido general de los derechos del trabajador, entre otras que sean necesarias para la correcta aplicabilidad de la norma específica. Es decir, si cabe la existencia de algún vacío en la norma de derecho a la moda, debe existir un medio de respuesta a la incertidumbre.

3. Desde su experiencia profesional, ¿Podría comentar sobre algún caso legal relacionado a las empresas de moda en el ámbito laboral en el Perú? Fundamente su respuesta.

Desde mi ardua experiencia, he podido conocer muchos casos relacionados con las empresas, ya que, es en la materia de derecho laboral en que actualmente me desempeño, por tanto, si conozco casos que tranquilamente podría atreverme decir que son casos relacionados con la moda, no del todo a profundidad pero que al final se trata de los derechos laborales que se vulneran a los empleados de distintas empresas.

4. En su opinión, ¿Considera usted que las normas actuales en materia laboral resultan ser favorables para los trabajadores de empresas de moda en el Perú?

Considero que no existen como tal normas que regulen de manera específica los derechos de los trabajadores en el sector de la moda, sin embargo, no podemos dejar de mencionar que en la medida posible el derecho laboral protege los derechos de los empleados desde una óptica general, por tanto, pueden ser o no un tanto favorables en materia de moda, creo que eso lo veríamos reflejado en las distintas jurisprudencia o sentencias que refieran a la moda, de las cuales no conocemos mucha actividad de las mismas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1

Determinar la manera en que la Seguridad Laboral del Fashion Law incide en la Ley de Seguridad y Salud - Ley N°29783 en el Derecho Laboral en las empresas de moda en el Perú.

5. En su opinión, ¿Considera usted que **la Ley de Seguridad y Salud en el Derecho Laboral- Ley N°29783** resulta ser insuficientes para proteger a los trabajadores de las empresas de moda en el Perú, ¿2022?

Considero que, si hay notoriamente una falta de aplicabilidad en esta ley y más en empresas que no están debidamente reguladas, pues estas no se rigen a cumplir con las disposiciones ya planteadas y tanto también como la entidad competente no realiza controles para la supervisión del correcto trabajo que se desempeña, cosa que no debería de ser así, para tales actividades que van en contra de la Ley tenemos un ente supervisor, sin embargo, este ente no es eficiente en hacer respetar la Ley.

6. Desde su experiencia profesional, ¿Considera que la **Seguridad Laboral que brindan los empleadores** afecta los Derechos Laborales de los trabajadores en las empresas de moda en el Perú, 2022?

Considero que es lamentable precisar que en muchos de los casos la seguridad laboral que brinda los empleadores en las empresas de moda son reprobables, porque en ocasiones hacen trabajar a los trabajadores de ese sector en pésimas condiciones y, que si nos apegamos a la norma, eso no debería de pasar, aun así, los trabajadores no hacen respetar sus derechos por el miedo a que le descuenten en su remuneración o en un caso extremo a que lo despidan de su trabajo y que no encuentre uno para sustentar su situación económica.

7. En su experiencia profesional, ¿Podría comentar sobre algún caso legal relacionado a la Seguridad Laboral en las empresas de moda en el Perú?

Hasta el momento, no he visto casos relacionados a Seguridad Laboral en materia laboral, pero que muy en el fondo de la interpretación del caso, pueden también tocarse temas sobre derecho a la moda, mismo que no son regulados porque no contamos con una norma específica en la materia.

OBJETIVO ESPECÍFICOS 2

Analizar cómo las Jornadas de Trabajo del Fashion Law incide en el Decreto Legislativo 854 Ley de Jornadas Laboral, horario y trabajo de sobretiempo en los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú.

8. Desde su perspectiva, ¿Considera usted que el **Decreto Legislativo 854 Ley de Jornadas Laboral, horario y trabajo de sobretiempo** resultan ser conveniente para las **Jornadas de Trabajo** de los trabajadores en las empresas de moda en el Perú, ¿2022?

Considero que no se aprecia un resultado favorable respecto a esa ley con los trabajadores textiles, debido a que no se rigen como tal a la ley, al no existir un apego a la norma, los empleados de actividades textiles prefieren trabajar de forma informal, quizás para obtener mejores ganancias o talvez para tener un atropello de derechos en su máxima expresión.

9. En base a su experiencia profesional, ¿Considera que las **Jornadas de Trabajo** afecta los Derechos Laboral en las empresas las empresas de moda en el Perú, 2022?

Considero que la Ley N°854, es considerada para todo tipo de aplicación en empresas, sin embargo, manifiesto que si afectaría los derechos Laborales de los trabajadores textiles, porque como norma general, existirá ciertos vacíos en referencia a ese sector industrial textil.

10. Estimado doctor(a) agradezco sumamente su participación, para finalizar
¿Desea acotar una idea final respecto a esta guía de entrevista?

Es buena la iniciativa para que haya normas especiales que ampare a este sector tan vulnerable, de esa manera podemos incitar a los legisladores a evaluar la creación de una norma exclusiva en materia de moda.

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido para Abogados Profesionales de la carrera de Derecho

TÍTULO

El Fashion Law y sus implicancias ante los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú

NOMBRE: JORGE ÍTALO PEREZ VARGAS

¿Qué es el Fashion Law o también llamado el Derecho de la Moda?

El Fashion Law es una innovadora especialidad que se origina como respuesta a las necesidades particulares de la demandante industria de la moda. Esta especialidad estudia los aspectos legales involucrados en la cadena de valor de una prenda de vestir, empezando por la idea, el diseño, creación, desarrollo, la producción, promoción y comercialización de la prenda. Diversas ramas del derecho convergen en esta disciplina para dar forma a este nuevo campo profesional. Aunque se tratan de especialidades preexistentes, agrupadas y estudiadas bajo el esquema de la industria de la moda, transforman al derecho de la moda, en una especialidad jurídica hecha como un traje a la medida del negocio de la moda y sus actores. Actualmente, el Fashion Law o Derecho de la Moda se encuentra en fase de expansión internacional.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la manera en que el Fashion Law incide en los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú.

1. En su opinión, ¿Usted considera que el Fashion Law o el Derecho de la moda es un tema que ha sido desarrollado en el Perú, en materia laboral? Fundamente su respuesta.

Bueno, este es un tema individual en el derecho laboral pero cuando hablamos de Derecho Laboral, hablamos de todos los derechos que tiene el trabajador que laboral en este tipo de rubro, realizando sus labores que en este caso es el textil y no hay muchos avances en material de información dado que en el Perú solamente es colectivo e individual.

2. En su experiencia profesional, ¿Usted considera que el Perú debe regular el Fashion Law o el Derecho a la Moda? Fundamente su respuesta

No debería ser regulado porque nuestro derecho laboral solamente se suscribe a 2 tipos, colectivo e individual y en este caso, el derecho a la moda esta suscrito como derecho privado regulado por el DL 728, entonces, no habría ningún motivo de regular algo, que ya, está regulado.

3. Desde su experiencia profesional, ¿Podría comentar sobre algún caso legal relacionado a las empresas de moda en el ámbito laboral en el Perú? Fundamente su respuesta.

En mi caso, yo trabajé como liquidador de una empresa textil, que era la empresa cottonwise que quedaba en la Av. Huaylas – Chorrillos, en esta empresa tuve la función de liquidador, liquidé todas las máquinas para pagar todos los beneficios sociales de los trabajadores, la cual, esta empresa en su mejor época se dedicaba a la exportación de prendas de algodón al extranjero.

4. En su opinión, ¿Considera usted que las normas actuales en materia laboral resultan ser favorables para los trabajadores de empresas de moda en el Perú?

Los trabajos están regulados bajo el DL N728, el cual, regula toda empresa privada, en esa norma está regulada el procedimiento del despido, los derechos de los trabajadores y empleador y demás procedimientos que deben actuar, lo cual, no se debe indicar que las normas actuales en materia laboral resultan ser suficiente para poder regularizar cualquier incumplimiento del derecho laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1

Determinar la manera en que la Seguridad Laboral del Fashion Law incide en la Ley de Seguridad y Salud - Ley N°29783 en el Derecho Laboral en las empresas de moda en el Perú.

5. En su opinión, ¿Considera usted que la Ley de Seguridad y Salud en el Derecho Laboral- Ley N°29783 resulta ser insuficientes para proteger a los trabajadores

de las empresas de moda en el Perú, 2022?

Con relación a la Ley N°29783, esta norma se creó en el 2012, la misma que regula pero lamentablemente lo que abunda es la empresa informal, donde el trabajador no tiene esa ETSS, entonces, así lo que debe de tallar una formalización de la empresa.

6. Desde su experiencia profesional, ¿Considera que la **Seguridad Laboral que brindan los empleadores** afecta los Derechos Laborales de los trabajadores en las empresas de moda en el Perú, 2022? Y 7. En su experiencia profesional, ¿Podría comentar sobre algún caso legal relacionado a la Seguridad Laboral en las empresas de moda en el Perú?

Mayormente las empresas grandes, las empresas de renombre tratan de cumplir con las normas te piden, pero si hablamos de las empresas de mediana capacidad no cumplen con las leyes que están reguladas en el país.

OBJETIVO ESPECÍFICOS 2

Analizar cómo las Jornadas de Trabajo del Fashion Law incide en el Decreto Legislativo 854 Ley de Jornadas Laboral, horario y trabajo de sobretiempo en los Derechos Laborales en las empresas demoda en el Perú.

8. Desde su perspectiva, ¿Considera usted que el **Decreto Legislativo 854 Ley de Jornadas Laboral, horario y trabajo de sobretiempo** resultan ser conveniente para las **Jornadas de Trabajo** de los trabajadores en las empresas de moda en el Perú, ¿2022?

Como norma general si es eficiente porque jurídicamente se establece para las empresas que requieren de empleadores y para no vulnerar sus derechos y proteger la dignidad humana, se establece ese DL, ahora, que si son convenientes... considero que no, faltaría completar ciertos vacíos para que proteja este sector.

9. En base a su experiencia profesional, ¿Considera que las **Jornadas de Trabajo** afecta los Derechos Laboral en las empresas de moda en el Perú, 2022?

Depende bajo que modalidad de trabajo esté, en lo que es sector de la industria textil es muy sensible porque el DL 854 es para las empresas, por lo tanto, no llega a ser favorable para el trabajador textil porque tienen otro ritmo de trabajo.

10. Estimado doctor(a) agradezco sumamente su participación, para finalizar **¿Desea acotar una idea final respecto a esta guía de entrevista?**

Es un tema muy bueno para poder investigar, no solo se basen en la seguridad y jornadas laborales sino también en la informalidad.

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido para Profesionales de la carrera de Derecho

TÍTULO

El Fashion Law y sus implicancias en los Derechos Laborales en las Empresas de Moda en el Perú

NOMBRE: GIOVANNI VALVERDE PARIONA

¿Qué es el Fashion Law o también llamado el Derecho de la Moda?

El Fashion Law es una innovadora especialidad que se origina como respuesta a las necesidades particulares de la demandante industria de la moda. Esta especialidad estudia los aspectos legales involucrados en la cadena de valor de una prenda de vestir, empezando por la idea, el diseño, creación, desarrollo, la producción, promoción y comercialización de la prenda. Diversas ramas del derecho convergen en esta disciplina para dar forma a este nuevo campo profesional. Aunque se tratan de especialidades preexistentes, agrupadas y estudiadas bajo el esquema de la industria de la moda, transforman al derecho de la moda, en una especialidad jurídica hecha como un traje a la medida del negocio de la moda y sus actores. Actualmente el Fashion Law, o Derecho de la Moda, se encuentra en fase de expansión internacional.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la manera en que el Fashion Law incide en los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú.

1. En su opinión, ¿Usted considera que el Fashion Law o el Derecho de la moda es un tema que ha sido desarrollado en el Perú, en materia laboral? Fundamente su respuesta.

En realidad, es un tema que aún se encuentra en un proceso de desarrollo legislativo en todas las ramas del derecho peruano. No obstante, nuestra legislación laboral ha permitido tejer salvavidas para cada relación jurídica laboral no siendo lo recomendable para la rama del derecho de la moda, pero si es aplicable.

2. En su experiencia profesional, ¿Usted considera que el Perú debe regular el Fashion Law o el Derecho a la Moda en materia laboral? Fundamente su respuesta

Desde mi opinión, el Estado debe trabajar desde los tres poderes que converge para elaborar un Código de Trabajo, especialmente para las distintas relaciones jurídicas que involucren la afectación de derechos laborales. En efecto, se necesitaría un código donde se pueda catalogar contratos laborales especializados, evitando la afectación a los derechos laborales y contingencias frente a futuras demandas judiciales. No obstante, el abanico de disposiciones laborales puede permitir la correcta celebración de los de contratos laborales en



Giovanni C. Valverde Pariona
Abogado
REG. CAL. 85104

la rama del derecho a la moda, individualizando las figuras que señala el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

3. Desde su experiencia profesional, ¿Podría comentar sobre algún caso legal relacionado a las empresas de moda en el ámbito laboral en el Perú? Fundamente su respuesta.

Esencialmente, he podido asesorar en procesos judiciales con pretensiones de desnaturalización laboral, reintegros de beneficios sociales, reposición, entre otros de una empresa textil que se encuentra en la figura que señala el Decreto Ley N° 22342 donde genera incentivos a las empresas textiles que exportan productos no tradicionales. Esta figura exige requisitos para la causa objetiva y de este modo se puede celebrar contratos laborales que señala el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

4. En su opinión, ¿Considera usted que las normas actuales en materia laboral resultan ser suficientes para la protección de los derechos laborales de los trabajadores en las empresas de moda en el Perú?

En efecto, el abanico de disposiciones laborales no genera una correcta defensa de los derechos laborales y más aún frente a la nueva de la rama del derecho de la moda.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1

Determinar la manera en que la Seguridad Laboral del Fashion Law incide en la Ley de Seguridad y Salud - Ley N°29783 en el Derecho Laboral en las empresas de moda en el Perú.

5. En su opinión, ¿Considera usted que **la Ley de Seguridad y Salud en el Derecho Laboral- Ley N°29783** resulta ser suficiente para proteger la seguridad laboral de los trabajadores en las empresas de moda en el Perú?

Ninguna disposición va a ser suficiente, lo que se necesita en el ámbito laboral y empresarial es el estricto respeto al trabajador. En otras palabras, el empleador debe tener como parte de su política empresarial el estricto cumplimiento de las disposiciones laborales y esto se encuentra arraigado con la correcta fiscalización que realiza la SUNAFIL, debiendo considerar lo que la Organización Internacional del Trabajo abordó en el acuerdo tripartito logrado en la 110° reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre el nuevo PRINCIPIO Y DERECHO FUNDAMENTAL DE UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE QUE HA EMITIDO LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

6. Desde su experiencia profesional, ¿Considera que los empleadores cumplen con brindar la seguridad laboral necesaria a sus trabajadores para el buen desarrollo de sus actividades en las empresas de moda en el Perú?

Lamentablemente, el empleador recurre a reducir costos cuando se trata de seguridad laboral, como respondí con antelación, a pesar de la existencia del respecto estricto a los derechos laborales, es necesario ponerlo en práctica. Es así que, el nuevo principio rector elaborado por la OIT va a permitir que la SUNAFIL pueda realizar fiscalizaciones mediante una gradualidad mayor cuando se trate de seguridad laboral.

7. En su experiencia profesional, ¿Podría comentar sobre algún caso legal relacionado a la Seguridad Laboral y sus implicancias en las empresas de moda en el Perú?

En particular, he asesorado a empresas textiles que se encuentran en la figura del Decreto Ley N° 22342 donde se exigía el respeto de la seguridad laboral, se tenía un espíritu *pro obrero*, dado que este recurso humano permitía lograr las metas que la organización mantenía. Sin embargo, existen empresas que se divorcian de esta responsabilidad, vulnerando derechos laborales reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICOS 2

Analizar cómo las Jornadas de Trabajo del Fashion Law incide en el Decreto Legislativo 854 Ley de Jornadas Laboral, horario y trabajo de sobretiempo en los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú.

8. Desde su perspectiva, ¿Considera usted que el **Decreto Legislativo N° 854 -Ley de Jornadas Laboral, horario y trabajo de sobretiempo** resultan ser conveniente o limitativas para regular las **Jornadas de Trabajo** de los trabajadores en las empresas de moda en el Perú?

No encontraría una complicación en la aplicación del Decreto Legislativo N° 854, dado que la norma regula tanto la jornada laboral, respetando las garantías necesarias para los trabajadores. Ahora bien, otra situación sería elaborar un Proyecto de Ley generando un régimen especial para el ámbito textil, reconociendo los factores de necesidad de sus colaboradores. Sin embargo, no se debe olvidar que el mercado textil se encuentra vinculado también con las Mypes, estas empresas cuentan con un régimen especial aprobado mediante el Decreto Legislativo 1086 y mediante el Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial (MYPE). Entonces, sería necesario la unificación del mercado textil desde todos sus niveles, para individualizar los apremios laborales.

9. En base a su experiencia profesional, ¿Considera que debería modificarse el **Decreto Legislativo N° 854** o implementar lineamientos específicos en cuanto a las **Jornadas de Trabajo** para los trabajadores de las empresas de moda en el Perú?

En mi opinión, el Decreto Legislativo N° 854, recoge los parámetros de manera general, siendo aplicable en distintos ámbitos laborales. Sin embargo, bajo la figura del Principio de Especialidad, se debería recurrir a la elaboración de un régimen especial, teniendo como finalidad una correcta aplicación de los beneficios para los trabajadores del mercado textil.

10. Estimado doctor(a) agradezco sumamente su participación, para finalizar ¿**Desea acotar una idea final respecto a esta guía de entrevista?**


Giovanni C. Valverde Pariona
Abogado
Reg. CAL 66104

Si, desearía precisar que nuestro país alberga un abanico de disposiciones, por lo que, es necesario reconocer las figuras que las conductas empresariales innova, debiendo ser catalogadas como una rama especial como la del derecho de la moda.



Giovanni C. Valverde Parlona
Abogado
Reg. CAL 86104

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido para Profesionales de la carrera de Derecho

TÍTULO

El Fashion Law y sus implicancias en los Derechos Laborales en las Empresas de Moda en el Perú

NOMBRE: RENZO MEDINA VASSALLO

¿Qué es el Fashion Law o también llamado el Derecho de la Moda?

El Fashion Law es una innovadora especialidad que se origina como respuesta a las necesidades particulares de la demandante industria de la moda. Esta especialidad estudia los aspectos legales involucrados en la cadena de valor de una prenda de vestir, empezando por la idea, el diseño, creación, desarrollo, la producción, promoción y comercialización de la prenda. Diversas ramas del derecho convergen en esta disciplina para dar forma a este nuevo campo profesional. Aunque se tratan de especialidades preexistentes, agrupadas y estudiadas bajo el esquema de la industria de la moda, transforman al derecho de la moda, en una especialidad jurídica hecha como un traje a la medida del negocio de la moda y sus actores. Actualmente el Fashion Law, o Derecho de la Moda, se encuentra en fase de expansión internacional.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la manera en que el Fashion Law incide en los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú.

1. En su opinión, ¿Usted considera que el Fashion Law o el Derecho de la moda es un tema que ha sido desarrollado en el Perú, en materia laboral? Fundamente su respuesta.

No. La regulación laboral que, actualmente, se aplica a negocios vinculados a la moda es la que corresponde al Régimen General Laboral (DL 728); siendo que, dicha regulación resulta -a veces- insuficiente para poder reglamentar las particulares situaciones económicas y relaciones comerciales que surgen en la industria. Tal es el caso, por ejemplo, de la contratación de diseñadores para la elaboración de colecciones de prendas por temporadas; quiénes, por su actividad, precisan desarrollar su actividad en un contexto de subordinación, pero que -por la propia naturaleza de la campaña- es temporal y, por lo general, produce situaciones de trabajo en sobretiempo.

2. En su experiencia profesional, ¿Usted considera que el Perú debe regular el Fashion Law o el Derecho a la Moda en materia laboral? Fundamente su respuesta

Sí. Las diversas situaciones económicas, comerciales y de servicios que surgen para las personas que trabajan en la industria de la moda exigen un régimen especial, que pueda comprender las particulares situaciones en las que se desenvuelve la industria. Adicionalmente, al ejemplo indicado en la primera respuesta, el Fashion Law en materia laboral debe poder salvaguardar los derechos de los trabajadores que se dedican a la confección de prendas de vestir, los cuáles suelen estar contratados bajo locaciones de servicios ilegales.

3. Desde su experiencia profesional, ¿Podría comentar sobre algún caso legal relacionado a las empresas de moda en el ámbito laboral en el Perú? Fundamente su respuesta.

No, directamente. En algún momento tuvimos contacto con demandas de trabajadores de galerías de Gamarra, que se dedicaban a la confección de prendas de vestir para niños, donde se aducía la precarización de la situación patrimonial de trabajadores, por haber sido injustamente contratados por Locación de Servicios, cuando sus labores se desarrollaban en un contexto de subordinación. Ahí nuestra participación fue sólo a nivel de consultoría, señalando la necesaria aplicación del Régimen Laboral General (DL 728).

4. En su opinión, ¿Considera usted que las normas actuales en materia laboral resultan ser suficientes para la protección de los derechos laborales de los trabajadores en las empresas de moda en el Perú?

Sí, pues los trabajadores de la industria de la moda, al ser contratados por el DL 728, no cuentan con un adecuado reconocimiento de los trabajos en sobretiempo que realizan – por cuanto este tipo de reconocimiento requiere, previamente la autorización del empleador.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1

Determinar la manera en que la Seguridad Laboral del Fashion Law incide en la Ley de Seguridad y Salud - Ley N°29783 en el Derecho Laboral en las empresas de moda en el Perú.

5. En su opinión, ¿Considera usted que **la Ley de Seguridad y Salud en el Derecho Laboral- Ley N°29783** resulta ser suficiente para proteger la seguridad laboral de los trabajadores en las empresas de moda en el Perú?

Sí, la norma de SST es suficiente en su conformación y, en la mayoría de casos, también en su aplicación; el problema se percibe más en la aplicación del régimen de contratación laboral-.

6. Desde su experiencia profesional, ¿Considera que los empleadores cumplen con brindar la seguridad laboral necesaria a sus trabajadores para el buen desarrollo de sus actividades en las empresas de moda en el Perú?

Sí. En lo referente a la Ley 29783, la mayoría de empresas del sector cumplen rigurosamente con las exigencias en SST, dado las diversas y numerosas medidas de fiscalización que viene emprendiendo la SUNAFIL.

7. En su experiencia profesional, ¿Podría comentar sobre algún caso legal relacionado a la Seguridad Laboral y sus implicancias en las empresas de moda en el Perú?

No, ninguno.

OBJETIVO ESPECÍFICOS 2

Analizar cómo las Jornadas de Trabajo del Fashion Law incide en el Decreto Legislativo 854 Ley de Jornadas Laboral, horario y trabajo de sobretiempo en los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú.

8. Desde su perspectiva, ¿Considera usted que el **Decreto Legislativo N° 854 -Ley de Jornadas Laboral, horario y trabajo de sobretiempo** resultan ser conveniente o limitativas para regular las **Jornadas de Trabajo** de los trabajadores en las empresas de moda en el Perú?

Definitivamente, el Fashion Law aplicado al contexto del cumplimiento laboral supone regular situaciones antes no previstas. Por ejemplo, los trabajos en sobretiempo, las jornadas laborales y horarios de trabajo, en general, suelen ser ajenas a la realidad empresarial y comercial de las empresas de la moda quienes, por las propias características de su actividad, requieren un régimen laboral que les brinde mejores posibilidades y flexibilidades para asignar labores a su personal, con un adecuado reconocimiento económico, en situaciones que superan los límites del DL 854.

9. En base a su experiencia profesional, ¿Considera que debería modificarse el **Decreto Legislativo N° 854** o implementar lineamientos específicos en cuanto a las **Jornadas de Trabajo** para los trabajadores de las empresas de moda en el Perú?

Sí. El DL 854 cuenta con una regulación que no es suficiente para las nuevas situaciones económicas que surgen en el contexto de la industria de la moda.

10. Estimado doctor(a) agradezco sumamente su participación, para finalizar **¿Desea acotar una idea final respecto a esta guía de entrevista?**

Sí. Es sumamente importante que la regulación laboral se acerque a las situaciones laborales que pretende regular. Caso contrario, se corre el riesgo de caer en el error de generar parámetros de cumplimiento demasiado altos que, en lugar de cautelar los derechos de los trabajadores, terminen incentivando la informalidad.

Tal es el caso de la industria de la moda, donde la contratación de trabajadores, en su mayoría, se da por Locación de Servicios; no porque les sea aplicable dicho régimen, sino por decisión del empleador y el trabajador, quienes buscan contratos más versátiles y sencillos, que favorezcan a ambas partes. Y es que, no sólo es la empresa, sino el trabajador quien busca contratos laborales menos estrictos (por ejemplo, con horario flexibles, cargas de trabajo en sobre tiempo, entre otras propias del quehacer y velocidad de la industria de la moda).

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido para Abogados Profesionales de la carrera de Derecho

TÍTULO

El Fashion Law y sus implicancias ante los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú

NOMBRE: HUGO WILLIAN FLORES RODRIGUEZ

¿Qué es el Fashion Law o también llamado el Derecho de la Moda?

El Fashion Law es una innovadora especialidad que se origina como respuesta a las necesidades particulares de la demandante industria de la moda. Esta especialidad estudia los aspectos legales involucrados en la cadena de valor de una prenda de vestir, empezando por la idea, el diseño, creación, desarrollo, la producción, promoción y comercialización de la prenda. Diversas ramas del derecho convergen en esta disciplina para dar forma a este nuevo campo profesional. Aunque se tratan de especialidades preexistentes, agrupadas y estudiadas bajo el esquema de la industria de la moda, transforman al derecho de la moda, en una especialidad jurídica hecha como un traje a la medida del negocio de la moda y sus actores. Actualmente, el Fashion Law o Derecho de la Moda se encuentra en fase de expansión internacional.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la manera en que el Fashion Law incide en los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú.

1. En su opinión, ¿Usted considera que el Fashion Law o el Derecho de la moda es un tema que ha sido desarrollado en el Perú, en materia laboral? Fundamente su respuesta.

No, porque no han previsto en la legislación peruana el derecho como tal, sino lo han relacionado con el Derecho Laboral como un derecho general.

2. En su experiencia profesional, ¿Usted considera que el Perú debe regular el Fashion Law o el Derecho a la Moda? Fundamente su respuesta

Si, porque los juristas no han previsto en la norma, es decir, debe ser exclusiva para la legislación peruana.

3. Desde su experiencia profesional, ¿Podría comentar sobre algún caso legal relacionado a las empresas de moda en el ámbito laboral en el Perú? Fundamente su respuesta.

En relación, al caso en el tema al derecho a la moda en el Perú, considero que no se ha visto que se regule los derechos por parte de las empresas de moda, aún no hay un precedente vinculante que se relacione al Derecho a la Moda.

4. En su opinión, ¿Considera usted que las normas actuales en materia laboral resultan ser favorables para los trabajadores de empresas de moda en el Perú?

Si resulta ser suficiente para la protección de los derechos laborales en materia empresarial pero no por completo para los trabajadores en las empresas de moda en el Perú.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1

Determinar la manera en que la Seguridad Laboral del Fashion Law incide en la Ley de Seguridad y Salud - Ley N°29783 en el Derecho Laboral en las empresas de moda en el Perú.

5. En su opinión, ¿Considera usted que **la Ley de Seguridad y Salud en el Derecho Laboral- Ley N°29783** resulta ser insuficientes para proteger a los trabajadores de las empresas de moda en el Perú, ¿2022?

La ley 29783 si resulta ser suficiente para la protección del derecho laboral de manera general, sin embargo, en el Derecho de la Moda no llega a cumplir con la protección de los derechos en los trabajares.

6. Desde su experiencia profesional, ¿Considera que la **Seguridad Laboral que brindan los empleadores** afecta los Derechos Laborales de los trabajadores en

las empresas de moda en el Perú, 2022?

No hay una protección adecuada, sin ir muy lejos, en gamarra hay empleados que trabajan en pésimas condiciones, existiendo un déficit en cuanto a la regulación en ese sector.

7. En su experiencia profesional, ¿Podría comentar sobre algún caso legal relacionado a la Seguridad Laboral en las empresas de moda en el Perú?

El caso que llegué a estudiar, es el caso de las Malvinas, el cual, los jóvenes mueren calcinados y estos trabajan sobre un ambiente que no era permitido por la norma y he visto caso en gamarra que solo los empleadores ven en ellos una máquina de producción.

OBJETIVO ESPECÍFICOS 2

Analizar cómo las Jornadas de Trabajo del Fashion Law incide en el Decreto Legislativo 854 Ley de Jornadas Laboral, horario y trabajo de sobretiempo en los Derechos Laborales en las empresas demoda en el Perú.

8. Desde su perspectiva, ¿Considera usted que el **Decreto Legislativo 854 Ley de Jornadas Laboral, horario y trabajo de sobretiempo** resultan ser conveniente para las **Jornadas de Trabajo** de los trabajadores en las empresas de moda en el Perú, ¿2022?

No resultan ser tan aplicables en la norma peruana, porque hay trabajadores que realizan sus labores sin que se le reconozca sus labores de trabajo, hay muchos casos, los empleados han pedido o realizados reclamos, pero no han llegado a ser solucionado debido a la vulneración que hay y que existe por parte de los empleadores.

9. En base a su experiencia profesional, ¿Considera que las **Jornadas de Trabajo** afecta los Derechos Laboral en las empresas las empresas de moda en el Perú, 2022?

Considero que no debería modificarse la norma, en cuanto a la Ley N° 854, sino que debe regularse una norma para que sea netamente a las empresas de moda, para que no haya contradicciones y ampare al trabajador textil.

10. Estimado doctor(a) agradezco sumamente su participación, para finalizar **¿Desea acotar una idea final respecto a esta guía de entrevista?**

Son muy buenas preguntas para reflexionar, no está latente el derecho a la moda, sin embargo, concuerdo de que debe haber normas que solo sea netamente para este sector.

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido para Abogados Profesionales de la carrera de Derecho

TÍTULO

El Fashion Law y sus implicancias ante los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú

NOMBRE: FERNANDO ROJAS LEAL

¿Qué es el Fashion Law o también llamado el Derecho de la Moda?

El Fashion Law es una innovadora especialidad que se origina como respuesta a las necesidades particulares de la demandante industria de la moda. Esta especialidad estudia los aspectos legales involucrados en la cadena de valor de unaprenda de vestir, empezando por la idea, el diseño, creación, desarrollo, la producción, promoción y comercialización de la prenda. Diversas ramas del derechoconvergen en esta disciplina para dar forma a este nuevo campo profesional. Aunque se tratan de especialidades preexistentes, agrupadas y estudiadas bajo el esquema de la industria de la moda, transforman al derecho de la moda, en una especialidad jurídica hecha como un traje a la medida del negocio de la moda y sus actores. Actualmente, el Fashion Law o Derecho de la Moda se encuentra en fase de expansión internacional.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la manera en que el Fashion Law incide en los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú.

1. En su opinión, ¿Usted considera que el Fashion Law o el Derecho de la moda es un tema que ha sido desarrollado en el Perú, en materia laboral? Fundamente su respuesta.

Hasta el momento a lo largo de mi carrera no a sido desarrollado o mejor dicho no hay normas que regulen dicho Derecho a la Moda y mucho menos que se vea reflejado en materia laboral.

2. En su experiencia profesional, ¿Usted considera que el Perú debe regular el Fashion Law o el Derecho a la Moda? Fundamente su respuesta

En mi opinión, siempre es necesario regular una ley si tiene la intención de beneficiar a la población, considero que, si se llega a plantear adecuadamente, podría ser beneficiosa para ese sector que a decir verdad hay mucha vulneración.

3. Desde su experiencia profesional, ¿Podría comentar sobre algún caso legal relacionado a las empresas de moda en el ámbito laboral en el Perú? Fundamente su respuesta.

En mi larga trayectoria de carrera, puedo decir que puede llevar al éxito haber ganado varios procesos en lo que beneficios sociales, despidos arbitrarios que muy frecuentemente se da en nuestro país, asimismo, puedo confirmar que en las empresas de moda si hay diferentes vulneraciones dependiendo el grado de nivel que se sustituye una empresa.

4. En su opinión, ¿Considera usted que las normas actuales en materia laboral resultan ser favorables para los trabajadores de empresas de moda en el Perú?

No existe, por lo que ya hemos hablado debería haber leyes que protejan al trabajador en este sector.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1

Determinar la manera en que la Seguridad Laboral del Fashion Law incide en la Ley de Seguridad y Salud - Ley N°29783 en el Derecho Laboral en las empresas de moda en el Perú.

5. En su opinión, ¿Considera usted que **la Ley de Seguridad y Salud en el Derecho Laboral- Ley N°29783** resulta ser insuficientes para proteger a los trabajadores de las empresas de moda en el Perú, ¿2022?

Exactamente, si hay notoriamente una insuficiencia en esta ley y más en empresas que no están reguladas debidamente, pues estas no se rigen a cumplir con las disposiciones ya planteadas y tanto también como la entidad competente no realiza controles para la supervisión del trabajo.

6. Desde su experiencia profesional, ¿Considera que la **Seguridad Laboral que brindan los empleadores** afecta los Derechos Laborales de los trabajadores en las empresas de moda en el Perú, 2022?

Es triste decir que en muchos casos la seguridad laboral que brinda los empleadores en las empresas de moda son reprobables, porque en ocasiones hacen trabajar a los trabajadores de ese sector en pésimas condiciones.

7. En su experiencia profesional, ¿Podría comentar sobre algún caso legal relacionado a la Seguridad Laboral en las empresas de moda en el Perú?

Hasta el momento, en toda mi carrera solamente he visto casos de despido arbitrario, beneficios sociales, desnaturalización de contratos, reposición, etc; pero no he visto casos relacionados a Seguridad Laboral en materia laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICOS 2

Analizar cómo las Jornadas de Trabajo del Fashion Law incide en el Decreto Legislativo 854 Ley de Jornadas Laboral, horario y trabajo de sobretiempo en los Derechos Laborales en las empresas demoda en el Perú.

8. Desde su perspectiva, ¿Considera usted que el **Decreto Legislativo 854 Ley de Jornadas Laboral, horario y trabajo de sobretiempo** resultan ser conveniente para las **Jornadas de Trabajo** de los trabajadores en las empresas de moda en el Perú, ¿2022?

No se visualiza un resultado favorable respecto a esa ley con los trabajadores textiles, debido a que no se rigen como tal a la ley, sino estos prefieren trabajar también de forma informal, por ello, es que existe más vulneración.

9. En base a su experiencia profesional, ¿Considera que las **Jornadas de Trabajo** afecta los Derechos Laboral en las empresas las empresas de moda en el Perú, 2022?

La Ley N°854, es considerada para todo tipo de aplicación en empresas, sin embargo, considero que si afectaría los derechos Laborales de los trabajadores textiles, porque como norma general, existirá ciertos vacíos en referencia a ese sector industrial textil.

10. Estimado doctor(a) agradezco sumamente su participación, para finalizar **¿Desea acotar una idea final respecto a esta guía de entrevista?**

Es buena la iniciativa para que haya normas especiales que ampare a este sector tan vulnerado.

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido para Profesionales de la carrera de Derecho

TÍTULO

El Fashion Law y sus implicancias en los Derechos Laborales en las Empresas de Moda en el Perú

NOMBRE: MARUBITA KATIUSKA ESPINOZA ESPINDOLA

¿Qué es el Fashion Law o también llamado el Derecho de la Moda?

El Fashion Law es una innovadora especialidad que se origina como respuesta a las necesidades particulares de la demandante industria de la moda. Esta especialidad estudia los aspectos legales involucrados en la cadena de valor de una prenda de vestir, empezando por la idea, el diseño, creación, desarrollo, la producción, promoción y comercialización de la prenda. Diversas ramas del derecho convergen en esta disciplina para dar forma a este nuevo campo profesional. Aunque se tratan de especialidades preexistentes, agrupadas y estudiadas bajo el esquema de la industria de la moda, transforman al derecho de la moda, en una especialidad jurídica hecha como un traje a la medida del negocio de la moda y sus actores. Actualmente el Fashion Law, o Derecho de la Moda, se encuentra en fase de expansión internacional.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la manera en que el Fashion Law incide en los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú.

1. En su opinión, ¿Usted considera que el Fashion Law o el Derecho de la moda es un tema que ha sido desarrollado en el Perú, en materia laboral? Fundamente su respuesta.

No. En nuestro país aún no se ha desarrollado el fashion law y por lo que eh podido visualizar, desconocen del tema en si ya que la mayoría lo relaciona mayor mente con propiedad intelectual y en realidad no solo abarca ese tema, también abarca comercial, economía, laboral, entre otros que son factores sumamente importantes

2. En su experiencia profesional, ¿Usted considera que el Perú debe regular el Fashion Law o el Derecho a la Moda en materia laboral? Fundamente su respuesta

Sí, si somos conscientes nosotros mismos nos podemos dar cuenta que la violación y aprovechamiento ocurren siempre en el área textil, porque es un trabajo que no piden estudios, eh incluso eh podido visualizar que menores de edad desarrollan estas labores, en lugares pocos higiénicos, supongo que es la necesidad que los conlleva a eso, pero eso no requiere que el abuso sea extra, debemos de tener conciencia, y ponernos en los zapatos de los demás, por

ejemplo, yo soy Gerente General de una empresa extranjera dedicada a Moda de niños, cada que tengo que viajar a Málaga me capacitan, hoy en día me capacitan con la doctrina que se aplica en España sobre el fashion law, desde lo comercial hasta lo laboral, aunque el Perú no tiene aún el fashion law legislado, a nosotros nos capacitan por ética empresarial y bueno porque el linaje de la empresa es española, lo que buscan en si es no perjudicar a ningunos de los involucrados que se vinculan con nosotros, un trabajo transparente.

3. Desde su experiencia profesional, ¿Podría comentar sobre algún caso legal relacionado a las empresas de moda en el ámbito laboral en el Perú? Fundamente su respuesta.

No, relacionados a mi mando no eh tenido problema sobre los tipos de contratación, nosotros desarrollamos prendas aquí al igual que importamos, me mandan prendas exclusivas para los lanzamientos eh pasarela.

4. En su opinión, ¿Considera usted que las normas actuales en materia laboral resultan ser suficientes para la protección de los derechos laborales de los trabajadores en las empresas de moda en el Perú?

El problema en si es el tipo de contratación, ya que es el pilar del inicio ante el pacto laboral, siendo consiente, los años pasan y esta industria en el área de costura son los más denigrados, es lamentable que la gente sea tan energúmena y no piense en el prójimo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1

Determinar la manera en que la Seguridad Laboral del Fashion Law incide en la Ley de Seguridad y Salud - Ley N°29783 en el Derecho Laboral en las empresas de moda en el Perú.

5. En su opinión, ¿Considera usted que **la Ley de Seguridad y Salud en el Derecho Laboral- Ley N°29783** resulta ser suficiente para proteger la seguridad laboral de los trabajadores en las empresas de moda en el Perú?

No, las grande y pequeñas empresas por tercors, suelen esperar a que el accidente pase y recién actuar, con ley o sin ley la gente hace y desase ´por qué no existe una regulación adecuada, que tengan sanciones, el estado debe de actuar un poco más ante los mal vulnerados.

6. Desde su experiencia profesional, ¿Considera que los empleadores cumplen con brindar la seguridad laboral necesaria a sus trabajadores para el buen desarrollo de sus actividades en las empresas de moda en el Perú?

No, sunafil trata de hacer un buen trabajo pero no se abastecen, como recalco el estado no actúa, no entiendo qué tipo de trabajo hacen nuestros gobernantes, si nosotros mismo le pagamos con nuestros impuestos, son tan egoístas que solo piensan en su círculo y no en el pueblo que realmente necesita ayuda.

7. En su experiencia profesional, ¿Podría comentar sobre algún caso legal relacionado a la Seguridad Laboral y sus implicancias en las empresas de moda en el Perú?

No

OBJETIVO ESPECÍFICOS 2

Analizar cómo las Jornadas de Trabajo del Fashion Law incide en el Decreto Legislativo 854 Ley de Jornadas Laboral, horario y trabajo de sobretiempo en los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú.

8. Desde su perspectiva, ¿Considera usted que el **Decreto Legislativo N° 854 -Ley de Jornadas Laboral, horario y trabajo de sobretiempo** resultan ser conveniente o limitativas para regular las **Jornadas de Trabajo** de los trabajadores en las empresas de moda en el Perú?

No se respeta nada, la denigración es evidente cada día.

9. En base a su experiencia profesional, ¿Considera que debería modificarse el **Decreto Legislativo N° 854** o implementar lineamientos específicos en cuanto a las **Jornadas de Trabajo** para los trabajadores de las empresas de moda en el Perú?

Sí, deberían incrementarse normas específicas para ese tipo de casos, midiendo el grado de la densidad.

10. Estimado doctor(a) agradezco sumamente su participación, para finalizar ¿**Desea acotar una idea final respecto a esta guía de entrevista?**

Sí, a opinión propia es necesario que el estado peruano pare con estas vulneraciones que vienen de años atrás, pero normas que seas especialmente para el sector más vulnerado como la confección, ojo, pero para que las pequeñas empresas cumplan, creo que la Sunat también debería abarcar aquí bajando un poco sus disposiciones para estas empresas, en pocas palabras ser más flexibles con estas personas que quieren tener un negocio legal, supongo que de ese modo disminuiríamos el lado de los negocios informales, también se debe implementar desde los colegios, charlas sobre sus derechos fundamentales, así estaríamos fomentando un buen proceso para esas personitas que recién están evolucionando.

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido para Profesionales de la carrera de Derecho

TÍTULO

El Fashion Law y sus implicancias en los Derechos Laborales en las Empresas de Moda en el Perú

CARGO: EDGARD MIGUEL LOPEZ GABANCHO

¿Qué es el Fashion Law o también llamado el Derecho de la Moda?

El Fashion Law es una innovadora especialidad que se origina como respuesta a las necesidades particulares de la demandante industria de la moda. Esta especialidad estudia los aspectos legales involucrados en la cadena de valor de una prenda de vestir, empezando por la idea, el diseño, creación, desarrollo, la producción, promoción y comercialización de la prenda. Diversas ramas del derecho convergen en esta disciplina para dar forma a este nuevo campo profesional. Aunque se tratan de especialidades preexistentes, agrupadas y estudiadas bajo el esquema de la industria de la moda, transforman al derecho de la moda, en una especialidad jurídica hecha como un traje a la medida del negocio de la moda y sus actores. Actualmente el Fashion Law, o Derecho de la Moda, se encuentra en fase de expansión internacional.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la manera en que el Fashion Law incide en los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú.

1. En su opinión, ¿Usted considera que el Fashion Law o el Derecho de la moda es un tema que ha sido desarrollado en el Perú, en materia laboral? Fundamente su respuesta.

No. Actualmente, el régimen jurídico laboral peruano no ha establecido una regulación para el Derecho de la moda, pese a que el mercado de moda ha tenido un alto crecimiento en el sector económico. Sin embargo, el Perú posee la Ley de Productividad y Competencia Laboral la cual regula las competencias de los trabajadores para consolidar su desempeño laboral, en ese sentido, considero que los sujetos afines a la moda podrían ampararse en dicha norma para desarrollar sus actividades, aunque también considero que la norma resulta poco suficiente para un sector con tanto potencial como la industria de la moda.

2. En su experiencia profesional, ¿Usted considera que el Perú debe regular el Fashion Law o el Derecho a la Moda en materia laboral? Fundamente su respuesta

Sí. El mercado de moda peruano se encuentra en desarrollo desde la época de los 90 con la aparición de los primeros diseñadores en Gamarra y posteriormente con los de marcas que se encuentran en centros comerciales, es así que la regulación jurídica de los involucrados en este sector es fundamental pues no solo abarca a los diseñadores sino también a los confeccionistas, distribuidores, promotores, modelos, estilistas y más, quienes podrían verse afectados por una locación de servicios anormal.

3. Desde su experiencia profesional, ¿Podría comentar sobre algún caso legal relacionado a las empresas de moda en el ámbito laboral en el Perú? Fundamente su respuesta.

No, ninguno.

4. En su opinión, ¿Considera usted que las normas actuales en materia laboral resultan ser suficientes para la protección de los derechos laborales de los trabajadores en las empresas de moda en el Perú?

No. Si bien la Ley de Productividad y Competencia Laboral permite resolver la diversidad de casos presentados en materia laboral, considero que es necesario que la norma pueda adentrarse mucho más en la presente materia pues al no haber el debido reconocimiento se podrían presentar vulneraciones a los derechos de los trabajadores.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1

Determinar la manera en que la Seguridad Laboral del Fashion Law incide en la Ley de Seguridad y Salud - Ley N°29783 en el Derecho Laboral en las empresas de moda en el Perú.

5. En su opinión, ¿Considera usted que **la Ley de Seguridad y Salud en el Derecho Laboral- Ley N°29783** resulta ser suficiente para proteger la seguridad laboral de los trabajadores en las empresas de moda en el Perú?

No. Si bien la Ley de Seguridad y Salud en el Derecho Laboral tiene el objetivo de prevenir los riesgos laborales, y en especial los que competen al trabajador, considero que dicha norma aún no desarrolla de manera horizontal la diversidad de casos presentados, en especial los relacionados a las empresas de moda.

6. Desde su experiencia profesional, ¿Considera que los empleadores cumplen con brindar la seguridad laboral necesaria a sus trabajadores para el buen desarrollo de sus actividades en las empresas de moda en el Perú?

Sí. En general las empresas velan no sólo por sus intereses sino por los de sus subordinados o trabajadores, siguiendo de manera constante los señalado en la Ley de Seguridad y Salud en el Derecho Laboral, asimismo dado que pasan por supervisiones de la SUNAFIL es necesario el cumplimiento de la misma.

7. En su experiencia profesional, ¿Podría comentar sobre algún caso legal relacionado a la Seguridad Laboral y sus implicancias en las empresas de moda en el Perú?

No, ninguno.

OBJETIVO ESPECÍFICOS 2

Analizar cómo las Jornadas de Trabajo del Fashion Law incide en el Decreto Legislativo 854 Ley de Jornadas Laboral, horario y trabajo de sobretiempo en los Derechos Laborales en las empresas de moda en el Perú.

8. Desde su perspectiva, ¿Considera usted que el **Decreto Legislativo N° 854 -Ley de Jornadas Laboral, horario y trabajo de sobretiempo** resultan ser conveniente o limitativas para regular las **Jornadas de Trabajo** de los trabajadores en las empresas de moda en el Perú?

Sí. En toda área que haga referencia a la participación de trabajadores es necesario que se establezcan un horario específico a fin de evitar una vulneración a los derechos. En la industria de la moda se tendría que analizar el DL 854 mediante los casos que se vayan dilucidando.

9. En base a su experiencia profesional, ¿Considera que debería modificarse el **Decreto Legislativo N° 854** o implementar lineamientos específicos en cuanto a las **Jornadas de Trabajo** para los trabajadores de las empresas de moda en el Perú?

Sí. La ley de Jornadas Laboral, horario y trabajo de sobretiempo aún necesita de una regulación más eficaz para poder desarrollar los casos relacionados a los trabajadores del sector moda.

10. Estimado doctor(a) agradezco sumamente su participación, para finalizar ¿**Desea acotar una idea final respecto a esta guía de entrevista?**

Sí. Considero que es fundamental que se promueva el sector moda el Perú pues es un sector económico en crecimiento el cual beneficia a los creadores de productos o servicios que además de brindar calidad y belleza textil al consumidor, también permitirían el desarrollo profundo de el Fashion Law, el cual permitiría una protección a los implicados dentro de este sector laboral.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUI LAM POSTIGO CAROLINA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El Fashion Law y sus implicancias en los Derechos Laborales en las Empresas de Moda en el Perú, 2022", cuyos autores son GIORDANO SAAVEDRA DANIELA CLAUDIA, BALDEON ESPINOZA MEDALY LAYSA DE LOS ANGELES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 22 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUI LAM POSTIGO CAROLINA DNI: 44147832 ORCID: 0000-0003-0126-4510	Firmado electrónicamente por: CLUILAM el 24-11- 2022 00:02:46

Código documento Trilce: TRI - 0449712