



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Contratos de Exportación no Tradicional sujetos al Decreto Ley  
22342 y la Vulneración de los derechos laboral en Lima**

**TESIS PARA TENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Abogado**

**AUTOR:**

Moreno Remón Edison Alejandro (ORCID: 0000-0002-1875-0809)

**ASESORA:**

Mgtr. Clara Isabel Namuche Cruzado (ORCID: 0000-0003-3169-9048)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

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

**CALLAO - PERÚ**

**2021**

### **Dedicatoria**

“Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi madre, pues sin ella no lo había logrado. Tu bendición a diario a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien. Por eso te doy mi trabajo en ofrenda por tu paciencia y amor madre mía, te amo”.

### **Agradecimiento**

A nuestra asesora Mg. Clara Isabel Namuche Cruzado, quien nos ha guiado en el desarrollo de la Tesis.

A Dios, por brindarme salud y fortaleza para poder sobresalir de los inconvenientes que se suscitaron en el camino.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

I.	INTRODUCCIÓN .....	3
II.	MARCO TEÓRICO.....	8
III.	METODOLOGÍA.....	20
3.1.	Tipo y diseño de investigación.....	21
3.2.	Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	21
3.3.	Escenario de estudio.....	22
3.4.	Variables y Operacionalización.....	22
3.5.	Participantes.....	23
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.7.	Procedimiento.....	24
3.8.	Rigor científico.....	24
3.9.	Método de análisis de datos.....	24
3.10.	Aspectos éticos.....	25
IV.	DISCUSIÓN Y RESULTADOS .....	26
V.	CONCLUSIONES.....	28
VI.	RECOMENDACIONES .....	31
VII.	REFERENCIAS.....	34
VIII.	ANEXOS.....	38

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. *Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística*

Tabla 2. *Participantes*

Tabla 3. *Validación de instrumento*

## **RESUMEN**

La presente tesis de investigación titulada “Contratos de Exportación no Tradicional sujetos al Decreto Ley 22342 y la Vulneración de los derechos laboral en Lima”, tiene como objetivo determinar de qué manera la suscripción de los contratos de exportación no tradicional sujetos al D.L. 22342 repercuten en los derechos laborales de los trabajadores en Lima; el método empleado en la presente investigación fue jurídico – descriptivo, el tipo de investigación que se utilizó fue el de nivel básica y de un enfoque cualitativo. La técnica empleada para recolectar la información fueron las entrevistas, como instrumento de recolección de información fue la guía de entrevista, estas últimas se realizaron a conocedores de la materia laboral y esta modalidad de contratos que ayudaron con una posible solución al problema que se encontró en la presente tesis, siendo que la guía de entrevista fue debidamente validada por los expertos en la materia.

Palabras claves: Derecho laboral, Contratos, Trabajadores, Vulneración.

## **ABSTRAC**

The present research thesis entitled "Non-Traditional Export Contracts subject to Decree Law 22342 and the Violation of Labor Rights in Lima", aims to determine how the subscription of non-traditional export contracts subject to D.L. 22342 have repercussions on the labor rights of workers in Lima; The method used in this research was legal - descriptive, the type of research used was that of a basic level and a qualitative approach. The technique used to collect the information was the interviews, the latter were carried out with knowledgeable people of the labor matter and this type of contracts that helped with a possible solution to the problem that was found in this thesis, being that the interview guide was duly validated by experts in the field.

Keywords: Labor law, Contracts, Workers, Violation.

## **I.- INTRODUCCIÓN**

En un período en el cual se evidencia un entorno en que los países de todo el mundo buscan crecer y convertirse en potencias internacionales, se observa que con la finalidad de hacer un crecimiento industrial muchas veces se ha dejado de lado al personal, el cual es el motor de cualquier empresa ya sea grande o pequeña para lo cual surge la presente tesis que abordara la problemática que se generó con los años que se dieron con posterioridad con respecto a lo que sería la vulneración de alguno de los derechos laborales no solo en Lima sino en todo el país y el mundo, en la época de los 70 nació la opción de generar más ingresos en el país, lo que dio lugar a opciones en un marco laboral especial y, por ende, normas y legislación que tendrían un criterio diferente al que usualmente estábamos acostumbrados.

Es decir, el Decreto Ley Nro. 22342 en adelante (DL. 22342), que tiene la finalidad de regular las leyes de la exportación de productos no tradicionales, un su sistema laboral especializado, y los requisitos para acogerse a esta modalidad la cual tenía como criterios esenciales, que estas organizaciones deben de dedicar el 40% del total de su producción para exportación como tal. Esta regla se vendría implementando a partir de los años 70, fecha en la cual se entregó este Decreto; no obstante, en todo el territorio de Lima y también en diversas provincias de nuestro país, las organizaciones exportadoras que tenemos en nuestro país toman esta situación, para abusar indebidamente de las facultades que le da el Estado.

Estas organizaciones pueden despedir a sus empleados individualmente o en lotes; muchas inclusive poseen algunas vinculaciones la mayoría son económicas, y por ende estos mismos estarían aprovechándose de ese poder que se les confiere para que así puedan aprovecharse de los trabajadores en general; en los que frecuentemente tienden a ser representados por los respectivos sindicatos para lograr exigir la protección de sus derechos. La presente Ley 22342 se ejerce ante todas las empresas de rubro industrial que se comprometen con la exportación de los productos no tradicional como regla general, su finalidad es brindar una mayor cantidad de ventajas en el contrato, esto significa que a estos mismo se les permite el poder



celebrar diversos contratos temporales para la realización de sus actividades comerciales excepcionales.

Se puede llegar a considerar que su uso crea una fragilidad e inestabilidad laboral perpetua a los trabajadores debido a que los empleadores tienen la salida de celebrar de una manera constante y sucesiva renovaciones de contratos de sus trabajadores, es por ello que hoy existen diversas posturas contra este sistema, en el cual se indican muchas veces la desnaturalización de estos mismos acuerdos.

Para abordar de una manera eficaz y directa al problema tenemos la posibilidad de notar la utilización de esta Ley la cual produce ambigüedad y confusión para aquellos trabajadores los cuales se rigen por la misma, indicando como un problema recurrente que en la citada Ley no está claro si los trabajadores administrativos de una organización industrial de exportación no tradicional tienen la posibilidad de ser contratados temporalmente. El DL. 22342 instituye que se puede contratar un número de personal ocasional que se ocupe de atender los pedidos de producción para la exportación. El cuestionamiento que salta a relucir es si dado que el pedido de exportación aumenta, ocasionalmente estas empresas pueden contratar personal administrativo sin que estos “atiendan” el producto de exportación.

Finalmente, se debe tomar en consideración que este estilo de trabajo se derivó para promover la exportación en los años 70, adonde mediante la presente ley se entregó precisiones de contratación para producir más y brindar un incremento de la economía en nuestro territorio; sin embargo en el año 2021 se necesita la reforma o derogación de esta del presente D.L. 22342 , ya que la realidad es distinta y se tendría que apañar una consistencia sindical, de consenso con el ámbito que posibilite la ley para los trabajadores de este sector. Debido a la articulación que se presenta, se ve la urgencia de ordenar la subsiguiente pregunta general, ¿De qué manera los contratos de exportación no tradicional sujetos al decreto ley 22342 inciden en la vulneración de los derechos laborales en Lima? A partir de la formulación de nuestra pregunta general se formularon las siguientes preguntas específicas, ¿De qué forma el vacío legal en el decreto ley 22342 repercute en los derechos laborales de los trabajadores de las empresas exportadoras en Lima? Y ¿De qué manera la falta de regulación del decreto ley 22342 incide en los derechos de los trabajadores de las empresas exportadoras en

Lima? Para ello, se desarrollará una motivación para el presente trabajo de investigación las cuales deben tener una justificación jurídica, demostrando el interés en sus recursos, voluntad y periodo, de tal forma que estamos frente a una investigación requerida. Por otro parte, la justificación de la tesis se basó en tres aspectos, la justificación teórica, llevó analizar sobre el

D.L. 22342 y las maneras en las que esta repercute en el derecho laboral de los empleados bajo este régimen especial, es por ello que hemos recolectado una serie de tesis nacionales e internacionales, libros, artículos virtuales y revistas, entre otros. En la justificación metodológica, se planteará una secuencia de estrategias para refutar la conexión que existe entre este tipo de contratos y la cantidad de trabajadores que alegan tener vulnerados sus derechos laborales. Para ello se ha reunido la información necesaria con el fin de averiguar a fondo nuestro proyecto y también se ha logrado entrevistar a expertos especializados en la materia. Finalmente, en la justificación práctica, analizamos que es necesario llevar a cabo este proyecto, puesto que, se propondrá identificar las posibles razones por la cual los contratos de exportación no tradicional del D. L. 22342 vulneran los derechos laborales de los trabajadores en Lima.

De igual modo, es hacer fundamental el proyecto de búsqueda que se está justificando y para ello necesita ser redactada en posibilidades clara, concreta y directa la cual, la justificación buscará examinar a hondura numerosas teorías o enfoque respecto a ver de qué forma los contratos de exportación no tradicional sujetos al decreto ley 22342 incide en la vulneración de los derechos laborales en Lima los contratos bajo modalidad de exportación no clásico y la ley N° 22342; ver cómo se está fiscalizando, y revisar cuáles son las garantías o medidas de custodia que ofrece la justicia a los trabajadores dañados gracias a la disputa en sus propios artículos. Por estas razones, el objetivo general se destina hacer la base y se relaciona con las metas concretas de la mano con los objetivos específicos los cuales deben ser medibles, observables, claros y precisos. De tal forma que, ayuda a identificar, implantar, distinguir y medir en funcionalidad de la información recopilada para ofrecer conocimientos en esta búsqueda, es así que la presente búsqueda da como respuesta el siguiente Objetivo General. Determinar de qué manera los contratos de exportación no tradicional sujetos

al decreto ley 22342 incide en la vulneración de los derechos laborales en Lima. A partir del Objetivo General anterior se desprende los siguientes objetivos específicos, Analizar de qué forma el vacío legal en el DL 22342 repercute en los derechos laborales de los trabajadores de las empresas exportadoras en Lima y Explicar de qué manera la falta de regulación del decreto ley 22342 incide en los derechos de los trabajadores de las empresas exportadoras en Lima. Para ofrecer contestación a las metas poseemos el supuesto general, Los contratos de exportación no tradicional que están sujetos al decreto ley 22342 si inciden en la vulneración de los derechos laborales en Lima, Asimismo poseemos a los supuestos específicos, el vacío legal del decreto ley 22342 si afecta los derechos de los trabajadores de las organizaciones exportadoras de Lima y la falta de regulación del decreto ley 22342 si incide en los derechos de los trabajadores de las empresas exportadoras en Lima. al ubicar a sus trabajadores bajo una inestabilidad laboral perpetua en conjunto con la vulnerabilidad de sus derechos colectivos, ya que los empleadores tienen la posibilidad de actualizar dichos contratos de carácter temporal las veces que se quieran, es por ello que en la actualidad tenemos la posibilidad de exponer las diferentes solicitudes contra este sistema gremial, en la cual indican una desnaturalización de dichos contratos, puesto que muchas de las veces estos empleadores tienden a aprovecharse de su propia posición para no corresponder a sus trabajadores, la laguna de regulación del decreto ley 22342 si incide en el Derecho laboral de los trabajadores de las empresas exportadoras en Lima.

## **II.- MARCO TEÓRICO**

En la presente tesis la cual trata sobre los contratos de exportación no tradicional del Decreto Ley 22342 y su afectación a los derechos laborales, vemos que este es un sistema particular, que frecuentemente se desnaturaliza por fallar los menesteres que corresponden a la ley 22342, explicando los procedimientos de diversos privilegios a los empleadores, aunque, esto arraiga las infracciones de diversos derechos de los individuos pertenecientes a estas empresas. Infantes (2014) nos indica que en estos mencionados contratos se debería indicar estrictamente la función o pedido en el cual se va a desarrollar el trabajador, el esquema de elaboración que debe regir en la cita al contrato que pasara a ser suscrito por el empleador y la empresa de exportación extranjera de la cual surge el pedido, paralelamente, este debería ser escrito en el idioma de procedencia del contratado, sin que coste el idioma original del convenio de adquisición. Del mismo estilo, detectar los factores que producen la desnaturalización de los mencionados contratos. Al final, la actual investigación va a servir para el progreso de futuras investigaciones que favorezcan a la reducción de los casos de desnaturaliza con de contratos de exportación o para poder confirmar de una vez el mal uso que se está dando de estos mismo en base al sistema de parte de lo que serían los mismos empleadores, los cuales se podrían suponer con la finalidad de la abolición o modificación de esta ley, para eso pongo en entendimiento los siguientes antecedentes tanto internacionales como nacionales concernientes al tema de investigación. En la presente tesis se procederá a plantear antecedentes tanto internacionales como nacionales, de tal manera, como antecedentes internacionales tenemos a López (2017) en lo que fue su tesis “Análisis de la diversificación de exportaciones no tradicionales en el Ecuador período 2007-2015: caso de la exportación de pitahaya deshidratada al mercado internacional”. Tuvo como su objetivo principal examinar la creciente diversidad que se estaría dando en la exportación de los productos no tradicional en el país de Ecuador en el lapso 2007-2015. Bajo esa premisa se pudo llegar al resultado que la consecuencia que la exportación de los productos no tradicionales o clásicos tuvo protagonismo gracias al petróleo crudo el cual estaría representando un 35 % del total y por otro lado en contrario los productos con un costo añadido solo estarían representando un 21%. Los primordiales territorios clientes de productos no tradicionales son: EE. UU como uno

de los productos más consumidos el plátano y banano seguido de la acuicultura, pesca, flores, en tanto las organizaciones exportadoras. Concluye que estos productos no clásicos son los que más auxilian a la báscula comercial y que hay poco interés y apoyo a los productos clásicos. Al final se sugiere hacer diversificación de productos en todos los sectores para lograr robustecer y promocionar los productos no clásicos. Villar y Cayul (2013), en su tesis “Desnaturalización de la calidad de empleador y fraude a la ley laboral a la luz de la ley 20.123”, buscó difundir este fraude que posee la ley gremial sobre los contratos con modalidad temporal las que en la mayor parte de casos cuentan con lagunas legales que los empleadores usan para dejar en una desprotección a los trabajadores, en un enfoque cualitativo narra los hechos que ameritan el fraude de la ley 20.123 en Chile alcanzó la teoría, que la constitución gremial tenía una gran flexibilidad y que por ello se desnaturaliza, así sea por convenios a pagos o por la elección como empleador por un tercero. Concluyó diciendo que las presentes formas de externalización requieren una regularización para captar remitirse a las estructuras, pese a haga una precarización y reprender la reseña de derechos ocupaciones. Al respecto cabe aconsejar que las correcciones de exportación y los arreglos temporales abren muchas correcciones de desnaturalización y mojigatería de derechos profesionales en cada una de alcobas de todo el planeta como se evidencia en la presente cita. Barreriro (2015) en su tesis “La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas”, muestro que la temporalidad tiende a reflejar una inestabilidad y las incertidumbres que al final terminan rodeando una débil y lenta recuperación, por lo cual se debe mirar de nuevo que los contratos temporales causales son tomados como instrumento que minimiza el peligro de agrandar la plantilla frente a un panorama económico que resulta tan desequilibrado en España. Del mismo modo las inestabilidades económicas se materializan en incertidumbres alrededor del devenir del mercado gremial, y éstas disuaden a los empresarios temerosos de aceptar peligros. Gajardo (2020) en su tesis “El deber de estabilidad del empleador en el ordenamiento jurídico gremial chileno”, planteó como fin primordial revisar que el deber de estabilidad del empleador es un criterio jurídico indeterminado y no un juicio de discrecionalidad, asimismo si era viable dotar de contenidos al deber de estabilidad del empleador con la intención de evadir la incertidumbre jurídica para la preservación del inicio defensor. El procedimiento que

usó en su averiguación ha sido el deductivo, no empírico y de enfoque cuantitativo. A forma de conclusión indicó que el sistema legal chileno instituye el deber de estabilidad del empleador para sus trabajadores implícitamente por medio de su regulación su Código del trabajo. Ochoa (2014) en su tesis denominada “El beneficio de las exportaciones tradicionales y no tradicionales expresados en la balanza comercial, período 1996-2012”; pretendió hacer la comprobación de la ponderación del comercio, con en relación a lo que sería la sostenibilidad e insostenibilidad de las remesas clásicos y no clásicos. En el análisis, se tuvo que aplicar el procedimiento deductivo, y tenía una tipología cuantitativa; aplicándose una estadística detallada, como herramienta para el estudio de los datos. Se concluyó entonces, que el grado del volumen de las exportaciones comunes y no comunes no afirma una grieta en medio de las dos; sino que, por otro lado, se mantiene con indicadores cercanos, más que nada a lo largo del segundo tiempo. De acuerdo a los antecedentes nacionales tenemos a Caballero (2015) en su tesis “Impacto de la contratación temporal en el ejercicio de los derechos colectivos en el sector textil-confecciones: Lima Metropolitana”, que tuvo como objetivo dar a conocer el efecto en el Perú que tiene la modalidad temporal en los contratos del rubro textil con una muestra de 401 trabajadores lo cual finalmente concluyó con lo próximo: Que sólo algunas de las maneras de contratación responden inicialmente a un principio de causalidad, es por esto que el sistema gremial particular de la exportación no clásico es una manera de contratación temporal desvirtuada; concluyó que en el ejercicio del sistema carece de los requisitos exigidos por nuestra normativa, y se desnaturaliza por no disponer de una causa objetiva de contratación del personal. (p.27). Esto resulta totalmente cierto puesto que las contrataciones temporales en el sector textil con el pasar de los años van en un incremento del 15% anual según informes estadísticos. Ercilio (2014), en su tesis “Historia de las prácticas discriminatorias en las reglas laborales: la situación de los contratos de exportación no tradicional en el Perú, 1978-2010”, el cual tiene como fin mostrar los puntos que producen un trato discriminatorio en los contratos de exportación no tradicional y su reglamento por lo que plantea que en nuestro país se ha pasado de un modelo de tipo intervencionista que es pro trabajadores a estatal y pro empresarios, aun cuando muestra que estos cambios comenzaron en el año 1978, bajo el régimen del general Francisco Morales Bermúdez, bajo la averiguación

del aumento económico se otorgó una serie de incentivos tributarios hacia los empresarios inversionistas y surgiendo la zona de la exportación no tradicional; no obstante concluyó que se ha creado superiores condiciones para los trabajadores, teniendo como eje primordial la custodia gremial y la estabilidad social. (p. 31). Vargas (2017) en su tesis denominado “Desnaturalización del contrato laboral de exportación no tradicional de los trabajadores textiles de San Juan de Lurigancho, 2017”; pretendió hacer una especificación de la creciente desnaturalización del tratado o contrato de exportación no tradicional o no clásico como algunos lo conocen de los empleados del rubro textil de San Juan de Lurigancho, en el año 2017. Se trató de una averiguación no empírico, transaccional y detallado; donde un total de 520 trabajadores del área de manufactura textil de la compañía Topy Top S.A., de la sucursal Av. Santuario 1323 en la urbanización Zárate Industrial. En el análisis, se realizaron las encuestas como técnica de recopilación de datos; y un cuestionario basado solo con 24 ítems, como herramienta. Se ha podido llegar a la conclusión, que los convenios de trabajo localizados bajo la categoría de exportación no tradicional se alteran, debido a que los mismos no cumplen con su finalidad, sino que benefician de manera preeminente al empleador; al tiempo, que el empleado o trabajador queda desamparado a la infracción de sus derechos laborales. Pasco (2013) en su tesis titulada “Los contratos temporales: exposición y crítica”, expresó que la Ley de Impulso y Promoción del Trabajo, se trataba nada más que en demostrar la verdad como una Ley del Contrato de Trabajo, debido a que resultan importantes las normativas a las que se refiere; aunque, no tuvo aporte en el impulso del trabajo, mientras tanto que si afectó en la precarización de éste. Ahora bien, ciertas medidas normativas, trajeron consigo ciertas irregularidades, como la relacionada con la compensación por finalización frente a tempus, que ha vuelto abusiva y riesgosa, la contratación a plazo determinado entre otras que en la mayoría de casos terminan en el Poder Judicial en temas de despido arbitrario y desnaturalización contractual. Sanguineti., García. y Vivas (2014) en el artículo “Efectos de los compromisos de responsabilidad social empresarial (RSE) de las empresas multinacionales en el mercado de trabajo peruano: La experiencia de Topy Top”, han realizado un análisis para decidir la incidencia que son capaces de tener los compromisos de responsabilidad social de las organizaciones multinacionales en la solución de conflictos laborales , por medio de un caso

emblemático que se produjo en el Perú, como resultado del cese masivo de representantes y afiliados sindicales sujetos al sistema de exportación no clásico, a causa de la organización Topy top. Este análisis aportó de manera significativa en la presente averiguación, puesto que en la situación en especial se puede mirar el efecto que crea la aplicación del Decreto ley N° 22342 en la esfera de los derechos constitucionales del trabajador, como lo es el ejercicio del derecho a la Independencia Sindical de los trabajadores sujetos al sistema de la exportación no clásico.

En relación a las bases teóricas para la presente tesis tenemos a Jiménez (2017) en su artículo titulado “La Teoría Del Derecho De Contratos Y Su Relación Con La Dogmática” nos comentó que hay dos tipos de teorías que son la teoría descriptiva la cual tiene como finalidad explicar el derecho de contratos tal y como es. Dicha descripción se basa en una sistematización del derecho vigente. En tal sentido, estas teorías se identifican con el papel tradicionalmente asumido por la dogmática. y la teoría interpretativa de contratos propiamente dicha, ocupa un lugar intermedio entre la especificación del derecho vigente y su evaluación normativa. Su finalidad se basa en interpretar la práctica institucional del derecho de contratos, otorgándole una mejor justificación posible que sea concordante con las reglas vigentes. Tal como la dogmática, la teoría del derecho de contratos parte del derecho formalmente validado. La enorme diferencia está en que la teoría del derecho de contratos incorpora consideraciones normativas, incluso puede proponer modificaciones en las reglas existentes. Ese papel prescriptivo, en todo caso, es limitado, debido a que las múltiples consideraciones normativas que le sirven de soporte son las que ya se encuentran implícitas en las reglas vigentes.

Asimismo, en los enfoques conceptuales tenemos a Pizarro (2016) el cual describió que el contrato laboral es el acuerdo de labor en prestaciones reciprocas conmutativas que producen dos partes con el fin de dar un servicio por parte del trabajador y una contraprestación por el servicio por parte del empleador, uno de prestar el servicio y el otro de avalar la gratificación. Para Tomoya (2015), Es como todo entendimiento, una vislumbre de decisión, adonde pudimos atinar dos sujetos, uno de ellos es el trabajador y otro es el empleador, el trabajador es que dispone a realizar sus servicios para un trabajo en específico siempre y cuando este subordinado a la intención del segundo.



Según Torres (2017) se tiene como propiedades del contrato los siguientes criterios, (1) Debe ser consensual, en merito a que el contrato llega a la perfección con el consentimiento de las dos partes, siempre de ser oneroso, ya que toda prestación necesita un pago como contraprestación por los servicios prestados, (2) es sinalagmático, por la reciprocidad e interdependencia de sus prestaciones, es decir, agrupa a dos piezas, al empleador y al trabajador, donde cada uno centra un papel específico, y los dos poseen derechos y obligaciones como piezas contratantes. Cabe determinar, que la ejecución del servicio de trabajo debería ser personal y directa.

Respecto a los sujetos del contrato de trabajo para Torres (2017) refiere que es un binomio producido por los próximos recursos, que son tanto el trabajador como el empleador. (i) El trabajador el cual es el individuo físico que tiene una obligación con su empleador, o sea, le asiste un parentesco de subordinación, y como contraprestación obtiene una remuneración, por el servicio prestado a favor de su empleador. (ii) Empleador, es el individuo física o jurídica, deudor de la remuneración y confiable del servicio; o sea, que recibe el beneficio para la prestación del servicio y guiar la actividad gremial de los trabajadores, obligando a pagarle una remuneración. Sin duda alguna se puede ver que las personas son las que componen en si el elemento más estimado de toda organización ya será de exportación no tradicional o no. A su vez, paradójicamente, si nos ponemos a mirar nuestra normativa del trabajo público anterior a lo que sería la reforma, podremos advertir con gran pesar muchas normas que precisamente atentan contra el trabajo de calidad, de igual modo restricciones presupuestales, contratos laborales privados de estabilidad laboral, condenados a una interminable prórroga o renovación de su vigencia, algunas veces al extremo de lo absurdo; en suma, una suerte de estancamiento de la carrera administrativa.

Teniendo presente paralelamente la desnaturalización del contrato, para Gonzales (2016) La ley ha ajustado diversas formas de desnaturalización de los acuerdos, dirigidos a custodiar plausibles transgresiones al derecho del conforme laboral, con ello se materializa el tránsito de una relación temporal, transitoria, ocasional, ello gracias al engaño laboral que incurrió el empleador. Ahora bien, debe tenerse presente que la primacía de la verdad es plenamente distinta de cualquier supuesto legal que

produzca la desnaturalización de los contratos bajo modalidad para ello se cumple con indicar los siguientes supuestos: Por vencimiento del plazo estipulado, además existe la desnaturalización de los contratos para obra determinada o de servicio específico y la simulación o fraude de los contratos sujetos a modalidad.

Asimismo, hablaremos sobre los tipos de contratos, que para Torres (2017) con base a la normativa y de conformidad con nuestra legislación son los próximos: a) A plazo indeterminado, se apoya en la duración indefinida del parentesco contractual, cuyo impacto favorece al trabajador al transportarse todos previstos en la regla, buena parte superar el lapso de prueba para poder hacer cierta seguridad. Esto es, esta clase de contrato no posee fecha término, además, puede celebrarse de forma verbal o redactada, no siendo exigible la inscripción frente a el Ministerio de Trabajo y Promoción del Trabajo. b) A plazo definido, se basa en un parentesco gremial temporal, pues se establece la fecha de término del contrato. La legislación vigente Ley 22342, instituye que dichos contratos se celebren por escrito, además, tienen que consignar la duración, la causa de contratación, las condiciones laborales, debiendo registrarlos frente a la Autoridad Administrativa de Trabajo de su país. Lo mismo ocurre con los contratos de exportación no tradicional, Rado (2015), refiere que estos contratos de exportación no clásico o tradicional es un sistema singular, el cual nace por el Decreto Ley N° 22342, que es la Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicional, la cual permite contratar de manera ocasional, cuantas veces sea necesario, con el término de proporcionar una fabricación de pedido general. El objetivo de la ley de promoción de las exportaciones no tradicional. Según Arce (2013) indica que los contratos de exportación no tradicional en el Perú se dieron con el fin de incentivar el juicio de la fábrica, la exportación y por lo tanto para hacer cobros a nuestro estado, dando solturas a los empresarios que en su mayoría son exportadores, en el cual se incluyó la exportación textil como no tradicional en el año 1978. Esta maleabilidad la cual se otorgó, permanece incluso en la actualidad sin expungar en cuenta la realidad, pues la especialización textil ahora ya no debería ser considerada como no tradicional.

Si bien hablaremos del contrato de exportación no clásico debemos nombrar del mismo modo cuales son las ocupaciones sujetas al sistema de exportación no clásico con base a ello el artículo 7 del D.L. 22342 – Sistema Particular de Exportación No Clásico, instituye cuales son las organizaciones que van a poder contratar personal ocasional bajo este sistema particular: (a) Dichas organizaciones que permanecen dedicadas al rubro de lo que es la exportación de los ya mencionados productos no clásicos, de una forma directa o de igual modo por intermedio de lo que serían terceros (b) Asimismo, que corresponda en su régimen el 40% de su producción anual realmente vendida dedicada a la exportación.

Por lo previamente dicho se consideraron las propiedades del sistema de exportación no tradicional que según la averiguación desarrollada por Caballero (2016) respecto al D.L. N° 22342 y a su reglamento los cuales son, (1) la carencia de un límite cuantitativo en la contratación, este establece que tienen la votación de poder contratar a personal ocasional, en la porción que se requieran, como se puede ver no existe límite al respecto, lo cual conlleva a que la integridad de trabajadores de una compañía logre estar haciendo un trabajo sujetos a este sistema gremial, continuamente que realicen ocupaciones de producción para la exportación como un requerimiento del extranjero de productos no clásicos comercializados por la compañía. Caballero (2016) El artículo número 32 del D.L. N° 22342, instituye en su inciso "a" que la contratación bajo esta modalidad dependerá sobre todo del contrato de exportación no tradicional, también de la orden de compra o documentos que la originan, existen varias formalidades mínimas que debe contener, tales como: el nombre y domicilio de las piezas, el producto a comercializar, la cantidad de artículos exportados, el precio del contrato y las condiciones de entrega, impuestos, aranceles y tasas, el lugar de expedición y entrega, seguros, garantía del producto, etc., así mismo, el contrato deberá Estará por escrito y será presentado a la autoridad administrativa laboral. Actualmente, el artículo 80 del Decreto Supremo No. 003-97-TR establece que los contratos de trabajo del sistema de exportación de productos no tradicionales a que se refiere el D.L. N° 22342 están regulados por sus propias reglas. Sin embargo, son de aplicación las reglas establecidas en dicha Ley sobre aprobación de contratos”.

Asimismo, contar con el goce de beneficios sociales equiparados al sistema laboral, el artículo 79 del Decreto Supremo N° 003-97-TR instituye que, “Los trabajadores contratados acorde al presente Título poseen derecho a notar los mismos beneficios que por Ley, acuerdo o costumbre tuvieron los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado, del respectivo centro de trabajo y a el equilibrio gremial a lo largo de la época que dure el contrato, una vez superado el lapso de prueba”.

Ahora bien los trabajadores que tienen la posibilidad de ser contratados bajo D.L N° 22342 en el que está establecido expresamente en su artículo número 32 que “Las organizaciones a que hace referencia el artículo 7 del presente Decreto Ley, van a poder contratar personal ocasional, la proporción de personal que logre solicitar la organización, para atender operaciones de producción para exportación”, por lo cual el artículo en mención apunta que el personal contratado tendrá que dedicarse a las operaciones de producción para la exportación, encontrándose excluidos esos trabajadores que hacen ocupaciones complementarias o administrativas. La contratación es única para los trabajadores que laboran en ocupaciones de manera directa en relación a la producción para la exportación, de consenso al literal b del artículo dicho previamente. No obstante, la proliferación de esta clase de contratación ha conllevado a que muchas organizaciones dedicadas a la actividad de exportación no clásico contraten a todo su personal, inclusive a esos trabajadores que no participan de la preparación del producto. Otro elemento a tomar en cuenta en la presente tesis es hablar directamente del derecho laboral, ahora bien, en lo referido al derecho laboral o derecho al trabajo nace en el continente europeo durante el siglo XVIII, el cual fue producto de los diversos conflictos que se experimentaban en este conjunto de naciones o patrias, los que también saltaron a América Latina varios años más tarde.

En lo referente al Derecho Laboral Zavala (2018) nos indicó que en los países de Latinoamérica la transformación del derecho laboral fueron decentes, ya que los estados han operado de guisa directa en las interacciones laborales, a diferencia de lo cual pasaba en el continente Europeo, adonde las colectividades sindicales nos daban una muestra de diversos moldes de sistemas de interrelaciones con regulaciones autónomas relevantes En el Perú, el derecho al trabajo ha sido identificado en el Código Civil de 1852 en el artículo 540° bajo el membrete “trabajo obrero.

De acuerdo a la regulación del derecho laboral por sus principios Pacheco (2015), refiere que son esas directrices que inspiran el sentido de las reglas laborales en general y configuran la regulación de trabajo con arreglo a criterios diversos de los que tienen la posibilidad de darse en otras ramas del Derecho. Entre los principios que fundamentan el derecho laboral poseemos: a) el principio protector, que es el que inspira todo el derecho del trabajo y se fundamenta en las diferentes posturas y diferencian tanto al empleador como al trabajador b) irrenunciabilidad de derechos, en cual hablamos de la inviabilidad del trabajador a no renunciar a sus derechos establecidos en su favor por parte del estado c) continuidad de interrelaciones laborales, es una sucesión del convenio de trabajo para inscribir al derecho del trabajo d) primacía de la realidad, este principio es el que opera cuando se crea en discrepancia entre los hechos y aquello que ha sido declarado en el contrato. e) el principio de razonabilidad, para que podamos entender este principio como tal, debemos tener en claro que la razonabilidad se fundamenta en la afirmación de que las relaciones laborales, proceden conforme a la razón. f) la buena fe, sabiendo que las relaciones laborales son de carácter personal, debemos tener presente que ambas partes al momento de ejercer sus labores tanto empleador como trabajador se rigen bajo una buena fe. g) no discriminación, nos indica que ningún jefe puede intentar tratar desigualmente a trabajadores iguales o, a la inversa.

Tomando en mención el Vacío Legal Mestralet (2018), nos sugiere que el vacío legal es la falta de reglamentación en la legislación en una materia concreta. Es una situación que surge del vacío en la ley que se podría decir ha sufrido una enfermedad jurídica al omitir en su escrito la regulación concreta de una cierta situación, parte o comercio, que no descubre contestación legal específica; con ello se impone a quienes aplican esa ley (jueces, abogados, fiscales, secretarios judiciales, etcétera.) al trabajo de técnicas sustitutivas del vacío, con las cuales obtener contestación eficaz a la expresada tara legal. Los vacíos del derecho no son más que esas que perjudican o están afectando la integridad del sistema normativo vigente. Su sola vida implicaría, que hay casos que no poseen una solución en él.

Asimismo, debemos dialogar de la Vulneración de los Derechos laborales que según sugiere Ferro (2020), se comprenden vulnerados o heridos una vez que el empleador

o quien en su defecto lo representa hace uso de actos o adopta cualquier tipo de medida que limite el pleno ejercicio de los derechos primordiales de sus trabajadores sin justificación suficiente alguna, de una forma arbitraria o desproporcionada, o en todo caso sin respeto a su contenido importante. Se vulneran dichos derechos una vez que en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de aquéllos sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido importante

Se consideró necesario hacer una mención a modo de comparación de normativas similares de contratación temporal en diversos países como tal tenemos a Fabregat (2013) la cual menciona que en EE. UU existe un modelo de contratación temporal denominado "H-2A" que permite a trabajadores agrícolas sean contratados de manera temporal bajo un modelo de cumplimiento de campaña en los Estados Unidos, teniendo como tal todos los beneficios otorgados por la ley del país. Del mismo modo para Briceño (2021) en la Unión Europea en base a las actuales deudas elevadas nacionales acumuladas desde la implementación del Euro, el país se vio en la necesidad de flexibilizar sus modelos contractuales permitiendo así la contratación temporal de personal bajo autorización expresa de una empresa de servicios de exportación, este con el fin de beneficiar a los inversionistas a comprar los productos ofertados por el país. Respecto a Philipps (2015) el cual nos indica que en la República de Corea se dejó de utilizar el modelo de contratación temporal en el ámbito de la exportación convirtiéndose este en un mercado de primer uso, al no ser estos mismos exportadores agrícolas, sino que al contrario en exportadores de servicios y artefactos tecnológicos y en un menor porcentaje textiles, por lo que pasaron a ser una figura de tercerización para los países de exportaciones no tradicionales como lo es el Perú.

## **III.- METODOLOGÍA**

### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

#### Tipo

La presente tesis aplicó el tipo de diseño básico, ya que todo lo desarrollado nos brindó una mucho más grande amplitud de los conocimientos teóricos, aparte de los del carácter científico los cuales ayudaron a complementar con la información recopilada a la luz sobre la conexión entre los contratos de exportación no tradicional y la vulneración de los derechos laborales en Lima.

#### Diseño

En la presente tesis mencionando la teoría fundamentada a utilizar tenemos a Barbier. (2020), nos habla que este tema en particular es de materia fundamental, ya que toda la información que vayamos a recopilar de distintos medios nos ayudarán al desarrollo de la presente investigación, por ende, esta misma producirá nuevos conocimientos. (p. 39).

### **3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de clasificación apriorista**

Para la identificación de las categorías y subcategorías se determinaron tópicos que han permitido diferenciarlas entre sí, logrando detallarlas con más granularidad y detalle viable. Estas categorías y subcategorías fueron apriorísticas, pues, se elaboraron previo a la recolección de datos, y surgieron desde nuestra indagación en el desarrollo de la presente indagación.

A continuación, se detallaron cada uno de los ítems de la presente investigación científica, contenidas en la Matriz de categorización apriorística.

Categoría	Definición Conceptual	Subcategoría
Contratos de Exportación no Tradicional	Es aquella que se origina en el gobierno del general Bermúdez con el fin de poder hacer crecer la economía en base a la exportación de productos , este tenía como cualidad que podía ser un régimen especial el cual se blindaba bajo sus propias normas y era de carácter temporal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ineficacia de la Ley.</li> <li>• Vacío Legal</li> </ul>
Vulneración de Derecho Laborales	Se define a la violación de los derechos laborales como toda acción directa o indirecta que genere un agravante en los derechos que todo trabajador tiene bajo la norma de la legislación peruana.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La inestabilidad laboral</li> <li>• Falta de regulación</li> </ul>

### 3.3. Escenario de estudio

Es el sector donde se realizó la indagación, la cual se obtuvo para dar el análisis y estudio. El escenario del análisis tuvo que ser accesible para lograr tener información eficaz y fehaciente, acorde al tiempo y al espacio proporcionado. Para eso se escogió la ciudad más importante de Lima, al considerarse como tal el sitio con más población y que muestra casos referentes al asunto de indagación pues engloba la mayoría de organizaciones de exportación no clásico, el lugar a tomar en cuenta serán diversas empresas del rubro industrial que se dediquen a la exportación no tradicional en la ciudad de Lima.

### 3.4. Participantes

Los 4 participantes fueron elegidos por sus conocimientos del asunto a entrevistar, abogados que han realizado estudios referentes al tema de investigación o llevan un curso de especialización en materia laboral, o en cierto punto abogados con estudios en maestrías de diversas ramas del derecho que tengan un criterio propio sobre el tema a tratar en la tesis.



<b>N o</b>	<b>SUJETO</b>	<b>SEXO</b>	<b>CARGO</b>	<b>ENTIDAD DONDE LABORA</b>
<b>1</b>	<b>Dr. Rudy García Augi</b>	<b>M</b>	<b>Abogado Laboralista - Gerente General</b>	<b>Coroz Industrial S.A.C.</b>
<b>2</b>	<b>Dra. Clara Asuncion Vejarano Ingar</b>	<b>M</b>	<b>Abogado Laboralista</b>	<b>Vejaragno y Asociados</b>
<b>3</b>	<b>Dra, Maria del Carmen Lopez Felix</b>	<b>F</b>	<b>Abogado Laboralista</b>	<b>Poder Judicial</b>
<b>4</b>	<b>Dra. Christi Ángela Rondón Barrutia</b>	<b>F</b>	<b>Abogado Laboralista</b>	<b>Poder Judicial</b>

### **33.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **- Técnica de recolección de datos**

Consiste en buscar datos cualitativos, de personas, seres vivos, comunidades, situaciones o procesos en profundidad, que se conviertan en información, al tratarse de personas, los datos que se buscará, son conceptos, experiencias, pensamientos, etc. (Hernández, Fernández y Batista, 2014, p. 396).

Entrevista: Es una herramienta para recolectar datos cualitativos, las misma que están conformadas por estructuradas, semiestructuras y no estructuradas o abiertas. En ese contexto el trabajo consistirá en realizar una entrevista abierta, ya que se fundamentará el contenido en la guía, teniendo la posibilidad de manejarlo. (Hernández, Fernández y Batista, 2014, p. 403).

Análisis de fuentes documental: Mediante esta técnica se buscó recolectar información de distintas fuentes, documentales, como son los artículos, revistas, jurisprudencias, sentencias, derecho comparado, con el fin de entablar mayor profundidad a nuestra investigación.

#### **- Instrumentos de recolección de datos**

Guía de entrevista: conformada por 9 preguntas abiertas, según los objetivos propuestos en el trabajo de investigación, con el fin de recolectar información que sustente dichos objetivos.

Guía de análisis documental: Se registró los documentos, que serán utilizados en la investigación, conteniendo en la ficha resumen, análisis, comentario y la fuente de donde se ha sacado la información, esto nos servirá para sustentar la investigación.

### **3.6. Procedimientos**

Al aplicarse el enfoque cualitativo, no resulta primordial la aplicación de métodos estadísticos en ésta indagación, por cuanto, la información como ya comentamos con anterioridad está con base en la averiguación de la pesquisa de nuestras propias categorías, de esta forma que se va a hacer uso de la técnica del estudio documental para la indagación del problema, con ello se va a poder llegar a una conclusión y por consiguiente a una disputa de la incertidumbre formulada, se hizo un proceso de validación de aparatos de la mano de profesionales en la materia del derecho gremial y abogados conocedores del asunto en específico, con el objetivo de detectar el problema que se estaría generando por la utilización de los contratos de exportación no clásico sujetos al D-L- 22342 hacia los trabajadores de este rubro y la utilización erróneo que se estaría tomando de parte de las organizaciones.

### **3.7. Rigor científico**

Es el desarrollo con calidad que asegura el investigador, quien expone una problemática en definida población. (Hernández, Fernández y Baptista, 2016, p.169). El desarrollo de esta averiguación fue hecho según los estándares señalados por la Guía de Productos observables de la Universidad Cesar Vallejo, quien postula en su marco teórico ideología, regla legal y constitucional implementando un estudio. Además, formulando cuestiones para entrevistar y que fueron evaluadas por el parentesco en medio de las categorías y la problemática en análisis por el consejero al lado de tres especialistas.

### 3.8. Método de análisis de información

Validación de instrumentos		
Datos generales	Cargo	Porcentaje
Mgtr. Clara Isabel Namuche Cruzado	Docente asesora de la tesis de la Universidad César Vallejo	90%
Mgtr. Javier Wilfredo Paredes Sotelo	Docente de la Universidad César Vallejo	90%
Dr. Paulo Cesar Freyer Carbajal	Abogado Laboralista	95%

Este método de investigación consistió en analizar la información recolectada en torno a abogados conocedores del tema y contratos de exportación no tradicionales en Lima. Teniendo en cuenta que, en la investigación cualitativa, la información se recolecta primero para ser analizada luego, a diferencia de la investigación cuantitativa, la recolección de información como el análisis se realiza en paralelo, es decir, el análisis no es similar ya que se requiere un esquema exclusivo para cada estudio (Hernández et al., 2014, p.418). Por lo tanto, se utilizó lo siguiente en el informe de investigación: Método inductivo: Nos permitió obtener conclusiones generales, a partir de premisas particulares, es decir, nos permite utilizar un razonamiento que va de lo particular a lo general. Método Hermenéutico: consiste en la comprensión e interpretación de textos de forma concreta, en ese sentido, en la presente averiguación se realizará una interpretación de reglas legales y de otros textos que tengan interacción con el asunto a averiguar. Procedimiento Analítico: al ser un análisis cualitativo, se descomponen los temas a averiguar en piezas, o sea, sus razones, recursos, etcétera. con el propósito de estudiarlas en forma personal, en aquel entorno y de acuerdo con la información recaudada se va a poder implantar las subcategorías. Procedimiento Detallado: Nos permitió analizar varios datos de información como lo es las técnicas e artefactos de recolección de datos, con el exclusivo fin de establecer qué interacción poseen las categorías una de otra.

### 3.9. Aspectos éticos

La presente investigación fue hecha manteniendo en importancia un entorno problemático, con un enfoque que va a partir del general a lo específico,

materializándose en la formulación problemática, que pretende ser solucionada por las metas específicas como además por el general. Aquello se coadyuva con la preparación del marco teórico, a raíz de la obra de los primordiales puntos doctrinarios de las categorías conceptuales que implica la indagación; asimismo, se cuenta con las herramientas metodológicas de la guía de entrevista y la guía de estudio de documentos, para eso se verterá estos productos en el acápite de los resultados, los cuales pasarán a discutirse por medio de un proceso de triangulación de información, pasando al final a concluir acorde a las metas específicos planteados.

La presente tesis ha sido producida con el objetivo de enseñar por medio del procedimiento detallado la interacción entre la inestabilidad laboral y los contratos temporales de exportación no tradicional considerando los próximos criterios. Se ha cumplido con las reglas anti plagio establecidas por la Universidad César Vallejo, usando el programa sistemático TURNITIN, siendo que los resultados emitidos por el dicho programa respaldan la presente.

## **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **4.1. Resultados**

Después de haber realizado el instrumento de la recolección de información como es la entrevista y haber validado por expertos en la materia se pasó a realizar el trabajo de campo, obteniendo la información de los participantes, de los cuales se pasa a transcribir los resultados:

<b>OBJETIVO GENERAL</b>	
Objetivo General: Determinar de qué manera los contratos de exportación no tradicional sujetos al decreto ley 22342 inciden en la vulneración de los derechos laborales en Lima.	
<b>1. ¿En su opinión, de qué manera los contratos de exportación no tradicional que se encuentran sujetos al decreto ley 22342, vulneran los derechos laborales de los trabajadores acogidos bajo este régimen de contratación temporal?</b>	
<b>EXPERTO</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<b>Dr. Rudy Garcia Augi</b>	Bajo mi punto de vista personal esta modalidad de contratos intermitentes vulnera uno de los derechos que busca todo trabajador que es el de formar parte de un sindicato , puesto que todo trabajador que obre bajo esta modalidad de contratación temporal se encuentra incapacitado de ejercer su derecho colectivo.
<b>Dra. Clara Asuncion Vejarano Ingar</b>	Se debe entender que esta eventualidad en la contratación de trabajadores impide la afiliación sindical, entre otros beneficios; y convierte un régimen temporal de promoción, en uno permanente.
<b>Dra, Maria del Carmen Lopez Felix</b>	De manera directa afecta a lo que vendría a ser la afiliación sindical en la empresa en la que laboren por el simple hecho de ser un contrato de naturaleza eventual y con un plazo fijo de termino pese a poder llevar a cabo diversas renovaciones.
<b>Dra. Christi Ángela Rondón Barrutia</b>	Impide lo que sería un equilibrio laboral en el tema de su plazo remarcado por la orden de servicio al ser este ultimo de naturaleza cambiante y que puede llegar a caducar antes del plazo establecido de contratación de personal.

<p align="center"><b>2. ¿En su opinión, qué solución se podría dar para salvaguardar los derechos de todo trabajador que resultase afectado por estar bajo esta modalidad de contrato?</b></p>	
<p><b>Dr. Rudy Garcia Augi</b></p>	<p>Lo que se podría hacer para estas personas que cuentan con esa modalidad de contrato seria añadir una clausula protectora derivada de la propia empresa contratante en la cual indique que después de un plazo de tiempo establecido estos podrán ser contratados de manera indeterminada.</p>
<p><b>Dra. Clara Asuncion Vejarano Ingar</b></p>	<p>De manera concreta la modificación de este decreto ley 22342 indicando nuevas pautas en el plazo de contratación.</p>
<p><b>Dra, Maria del Carmen Lopez Felix</b></p>	<p>En lo personal creo que esta Ley ya cumplió con su función en el momento dado de su promulgación por lo que lo mejor sería darla por inoperativa y derogarla.</p>
<p><b>Dra. Christi Ángela Rondón Barrutia</b></p>	<p>Derogar la presente ley y que las empresas exportadoras se acoplen a la ley general de contratación que tiene nuestro país en la actualidad.</p>

<p align="center"><b>3.¿En su experiencia laboral cree usted que es necesario una reforma del Decreto Ley 22342, cubriendo los defectos que genera esta misma?</b></p>	
<p><b>Dr. Rudy Garcia Augi</b></p>	<p>Evidentemente es necesaria una reforma que cumpla con los estándares de la actualidad.</p>
<p><b>Dra. Clara Asuncion Vejarano Ingar</b></p>	<p>Efectivamente se debe dar una reforma o en su caso una derogación de esta ley que se viene llevando desde los años 70.</p>

<b>Dra, Maria del Carmen Lopez Felix</b>	Sería una opción a corto plazo pero si consideró que una reforma sería el primer paso a tomar en cuenta para mejorar la calidad de servicio de las empresas exportadoras de nuestro país hacia sus trabajadores.
<b>Dra. Christi Ángela Rondón Barrutia</b>	No consideró necesaria una reforma , lo contrario consideró que directamente se debe dar la derogación de esta ley que ya lleva muchos años en nuestro país.

<b>4. ¿Cree usted que resulte idónea la idea de mantener vigente este régimen laboral especial pese a tener diversos vacíos legales en su estructuración?</b>	
<b>Dr. Rudy Garcia Augi</b>	Como abogado laboralista independiente considero que dicha ley debería ser modificada con la finalidad de proteger los derechos colectivos de sus trabajadores y así corregir cualquier error en su estructuración.
<b>Dra. Clara Asuncion Vejarano Ingar</b>	Si nos ponemos en un contexto empresarial dicha ley debería mantenerse vigente siempre y cuando sea modificada amparando la protección de sus trabajadores.
<b>Dra, Maria del Carmen Lopez Felix</b>	No debería permanecer vigente, puesto que los estándares tanto laborales como salariales ha incrementado en los últimos años.
<b>Dra. Christi Ángela Rondón Barrutia</b>	Considero que debería mantenerse vigente con la condición de una nueva estructuración de su normativa.

<b>5. ¿En su opinión, que problemas podría generar a futuro mantener sin actualizar el decreto ley 22342 en Lima para los próximos años?</b>
--

<b>Dr. Rudy Garcia Augi</b>	Pues evidentemente el incremento en la inestabilidad laboral en lima y en todo el Perú por el hecho que con los nuevos avances económicos y la realidad que estamos viviendo, buscar un trabajo estable es prioridad para todo peruano.
<b>Dra. Clara Asuncion Vejarano Ingar</b>	Puede ocasionar diversas huelgas , reclamaciones y procesos judiciales que se podrían evitar prematuramente , a su vez esto retrasaría la producción del material del cual estas empresas producen.
<b>Dra, Maria del Carmen Lopez Felix</b>	Se fomentaran las huelgas laborales que podrían llegar a gran escala retrasando la producción de los productos no tradicionales.
<b>Dra. Christi Ángela Rondón Barrutia</b>	Se realizarían protestas en pro de los trabajadores para que den por finalizada la presente ley ya que los estaría perjudicando de manera directa.

<b>6. ¿Cree usted que es necesario que el estado tenga una mayor participación en el aspecto de dar la importancia necesaria a casos como este?</b>	
<b>Dr. Rudy Garcia Augi</b>	El estado como medio protector de la ciudadanía no debería dejar de lado temas de esta índole, puesto que estamos hablado de derechos fundamentales como al trabajo y al bienestar social de las personas.
<b>Dra. Clara Asuncion Vejarano Ingar</b>	El rol del estado es fundamental para poder dar solución a problemáticas como estas , en las que se evidencia el desdén de los trabajadores bajo esta modalidad de trabajo.
<b>Dra, Maria del Carmen Lopez Felix</b>	El estado por su parte debería velar por la seguridad laboral de los trabajadores por lo que consideró debería estar más pendiente de los cambios en los parámetros del país.
<b>Dra. Christi Ángela Rondón Barrutia</b>	El estado debe estar presente en todo momento para poder salvaguardar los intereses de los trabajadores que se encuentran bajo esta modalidad.



<p><b>7.¿Cree usted que la falta de regulación del presente decreto ley 22342 genera un incremento de casos de vulneración de derechos laborales en Lima?</b></p>	
<p><b>Dr. Rudy Garcia Augi</b></p>	<p>Definitivamente la falta de regulación de la presente ley genera la vulneración de los derechos laborales en específico al de la libertad sindical , de igual manera pongamos en contexto que al ser contratos que no generan una seguridad laboral, las personas optan por ir a trabajos informales que a su vez incrementan los propios negocios informales.</p>
<p><b>Dra. Clara Asuncion Vejarano Ingar</b></p>	<p>Se puede evidenciar en el propio poder judicial diversas demandas de desnaturalización de contrato por parte de los trabajadores regidos por esta ley y eso evidentemente da más carga procesal al Poder Judicial el cual termina desestimando estas demandas por el propio hecho que la ley no ha sido modificada o actualizada.</p>
<p><b>Dra, Maria del Carmen Lopez Felix</b></p>	<p>Efectivamente al no dar una correcta regulación de la ley 22342 en la actualidad genera la aglomeración de casos de despidos arbitrarios en diversas partes del país.</p>
<p><b>Dra. Christi Ángela Rondón Barrutia</b></p>	<p>La falta de regulación es evidente en nuestro país y de igual forma el incremento en los casos de despidos arbitrarios y desnaturalización de contratos en el poder judicial.</p>

<b>8.¿Cree usted que en la actualidad el Decreto Ley 22342 protege los derechos laborales de los colaboradores sujetos a este régimen especial?</b>	
<b>Dr. Rudy Garcia Augi</b>	En parte protege algunos derechos como los beneficios sociales entro otros, pero a su vez desvirtúa otro derechos como a la libertad sindical y a la estabilidad laboral.
<b>Dra. Clara Asuncion Vejarano Ingar</b>	Considero que debe mejorar ya que no protege derechos fundamentales de los trabajadores y eso perjudica en la actualidad a la mayoría al estar en esta presente crisis sanitaria , donde surgen muchos despidos en masa.
<b>Dra, Maria del Carmen Lopez Felix</b>	El Decreto Ley 22342 cubre algunos de los derechos de los trabajadores como son los beneficios sociales entre otros , sin embargo no guardan una protección directa ante la sindicalización de sus trabajadores.
<b>Dra. Christi Ángela Rondón Barrutia</b>	El D.L. 22342 es una modalidad desvirtuada y Antigua la cual en la actualidad ya no protege derechos fundamentales del trabajador como la estabilidad laboral.

<b>9.¿En su opinión, las entidades abocadas a la protección de los derechos laborales están tomando alguna medida para reformar o derogar el presente decreto ley a sabiendas que genera la vulneración de los derechos de los trabajadores?</b>	
<b>Dr. Rudy Garcia Augi</b>	El Ministerio de Trabajo y la SUNAFIL dejaron este tipo de modalidad de contrato de lado, ya que en muchos casos se ve que el propio trabajador solicita una inspección.
<b>Dra. Clara Asuncion Vejarano Ingar</b>	Si bien las entidades que deberían regular estos tipos de contratos no están activas en la inspección de estos mismo, se encuentra dispuestas al apoyo de los trabajadores y sus quejas y demandas.

<p><b>Dra, Maria del Carmen Lopez Felix</b></p>	<p>Sunafil no está teniendo la participación necesaria en estos temas , al no dar por cuenta propia inspecciones rutinarias con la finalidad de regular los problemas que se generen en las empresas de Exportacion de productos no tradicionales.</p>
<p><b>Dra. Christi Ángela Rondón Barrutia</b></p>	<p>Considero que SUNAFIL y el MTC toman en cuenta los casos más importantes referente a esta modalidad de contratos y los inconvenientes que generan a su personal para así tener precedentes vinculantes para casos en futuro.</p>

## 4.2. Discusión

En el presente capítulo se contrastaron las respuestas que dieron los participantes expertos en Derecho Laboral en el problema identificado como la vulneración de los derechos laborales en lima con los contratos de exportación no tradicional del D.L. 22342, para comenzar tomaremos el Objetivo General:

Determinar de qué manera los contratos de exportación no tradicional sujetos al decreto ley 22342 incide en la vulneración de los derechos laborales en Lima.

De los presentes resultados obtenidos en este apartado, se tiene en cuenta que el citado Decreto Ley No. 22342 tenía como principal objeto promover el trabajo temporal en las actividades de exportación de productos no tradicionales, posibilitando así la contratación temporal, como beneficio para empresas que se dedican a este tipo de actividad exportadora, junto a otros incentivos de distinta índole, que permitan el surgimiento y desarrollo de actividades incipientes en un entorno de economía cerrada, según la doctrina analizada, esta es una ley temporal, por lo que los especialistas en la El campo indicado es correcto, es una regla que difiere mucho en el espacio y el tiempo. De lo manifestado por los especialistas, todos llegaron a la conclusión de que la aplicación de esta modalidad de contratos produce inestabilidad gremial como vulnera el derecho a la independencia sindical al impedir que sus trabajadores formen parte del sindicato al no tener un contrato a plazo indefinido sino lo opuesto manejar una secuencia de contratos renovables en un plazo reducido por una orden de

producción, asimismo Mendoza (2020), asegura que los efectos de la aplicación del Decreto Ley 22342 al personal administrativo es la desnaturalización de los contratos de trabajo suscritos por el personal administrativo, generando inestabilidad sindical del trabajador, ya que el contrato de duración determinada que firma el trabajador administrativo se basa en el mismo. temporalidad que necesita los pedidos de órdenes y programas de producción del artículo 32 del DL 22342. Asimismo, según la creadora Ruth Vargas a través de su trabajo para investigar la desnaturalización del contrato de trabajo en la corporación topy top sa (2017),, esta refiere que se crea la vulneración de los derechos laborales cuando no se encuentran debidamente acredita la causa objetiva del DL 22342 en los contratos de trabajo del personal puesto que esto afectaría la estabilidad laboral del trabajador, al situarse en condiciones que no son servibles, cuando no existe una precisión en la duración del trabajo debido a que la relación de trabajo es encubierta o ambigua. Es decir que, la aplicación de la dedicada regla crea una indubitable desnaturalización del contrato de trabajo.

Ahora bien, con referencia nuestro Objetivo Especifico número uno tenemos el siguiente:

Analizar de qué forma el vacío legal en el DL 22342 repercute en los derechos laborales de los trabajadores de las empresas exportadoras en Lima

Frente a este planteamiento del objetivo, los entrevistados de manera conjunta concuerdan que el D.L. 22342 presenta diversos vacíos en sus artículos los cuales pueden ser interpretados de manera abusiva por parte de las empresas exportadoras del sector no tradicional como por ejemplo en la aplicación del artículo 32, en lo referente a contratar personal administrativo bajo esta modalidad donde la cadena productiva de la causa no encuentra conexidad con las funciones realizadas por el personal administrativo, los plazos de los contratos modales no concuerdan con los plazos de las ordenes de pedido que exige el artículo 32..Asimismo en base a nuestros antecedentes tenemos a Vargas (2017) en su tesis denominado “Desnaturalización del contrato laboral de exportación no tradicional de los trabajadores textiles de San Juan de Lurigancho, 2017” el cual nos indica de igual manera que este modelo de contrato

se dio en una época precaria para la industria de la exportación y fue generada con premura para salvaguardar a los nuevos inversionistas que llegaban a nuestro país y levantar la economía, no obstante al ser una ley de carácter temporal contaba con diversas fallas en su estructura que con el tiempo se dieron a conocer al no haber sido prescrita dicha ley y modificada por una más actualizada.

Ahora bien, con referencia nuestro Objetivo Especifico número dos tenemos el siguiente:

Explicar de qué manera la falta de regulación del decreto ley 22342 incide en los derechos de los trabajadores de las empresas exportadoras en Lima.

En base a nuestro segundo objetivo específico debemos mencionar que el comité de Independencia Sindical evalúa la necesidad imperiosa de reforzar la fiscalización gremial, puesto que se necesita sancionar a esas organizaciones que vulneran derechos constitucionales, salvaguardados internacionalmente por medio de tratados referidos a la Independencia Sindical, el asunto de la Independencia Sindical es considerado como Derecho humano gremial, por ende, todos sus estados miembros permanecen forzados a respetarla, aunque no hubieran ratificado los acuerdos sobre la materia, puesto que el carácter universal del Derecho Colectivo del Trabajo, involucra la defensa de la Independencia Sindical y de los derechos que le asisten en todo el mundo, asimismo nuestros propios entrevistados coincidieron que mucho SUNAFIL como el Ministerio de Trabajo deberían tomar más en consideración las acciones de estas empresas exportadoras que en muchos casos se aprovechan de su estatus para poder pasar por encima de sus trabajadores, en concordancia con nuestras fuentes documentarias tenemos a Loayza (2015) en su artículo de opinión Problemas (laborales) para la exportación no tradicional nos indica que en la mayoría de casos este tipo de contratos son aislados del resto en materia de fiscalización y que muchas veces son los propios trabajadores los que por medio de comités solicitan a SUNAFIL les dé una vista de inspectoría sin mencionar que no existen criterios uniformes para la elaboración y fiscalización de contratos temporales de este tipo. Al

no existir contratos modelo, la inspección del trabajo y/o los jueces los desnaturalizan muchas veces por cuestiones formales y determinan erróneamente que el trabajador sea contratado a plazo indeterminado. Sobre este tema, además, es importante contar con las razones expresas de desnaturalización de los contratos temporales amparados bajo esta norma.

## VI. CONCLUSIONES

En concordancia con los objetivos propuestos en la presente tesis y también en base a los supuestos e información recolectada por los expertos en la materia se dan las siguientes conclusiones:

1. Se determinó las deficiencias que se encuentran presentes en el D.L. 22342 con respecto a la tutela de los derechos laborales de las personas acogidas bajo esta modalidad en la ciudad de Lima, entre ellas y la más importante el artículo 32 de la presente Ley ya que, este artículo permite a las organizaciones exportadoras de productos no tradicionales o clásicos, renovar indefinidamente los contratos temporales de sus trabajadores, “cuantas veces sea necesario”, rompiendo con ello el inicio de causalidad, que instituye que las interrelaciones laborales tienen que ser a plazo indefinido una vez que las tareas a hacer son permanentes.
2. Se analizó que la política gremial que tenemos en la actualidad consagra lo que sería el Decreto Ley N° 22342 y que esta misma por su estructura ha devenido en ser irrazonable en conjunto con desproporcionada, ello a la luz de los efectos dañinos que se ha desarrollado en la aplicación de los derechos laborales constitucionalizados, no superando el test de igualdad, pues ha desarrollado un trato diferenciado injustificado con los trabajadores del sector textil.
3. Se explicó que el Decreto Ley N° 22342, tomado desde lo que sería una medida de urgencia de carácter temporal hecho que resulta real, ya habría cumplió con lo que sería su objetivo para el cual ha sido dirigido , pues esta misma se generó a raíz de la casi nula actividad de exportación que poseía nuestra región y que paralelamente genero una alta tasa en lo cual podría ser el desempleo en el territorio, ahora bien lo que sería el ámbito de las exportaciones de productos no tradicionales en nuestro país, en especial en el área del rubro textil la cual se evidencia ha impulsado de manera significativa la economía en nuestro país, representando en la actualidad la tercera fuente más importante de ingresos por exportación de manufacturas, por lo que a la actualidad la regla difiere en tiempo y espacio ya que hay mecanismos que se

puedan ajustar a esta clase de contratación especial, que brinden más enorme cobertura respecto a la custodia de los derechos colectivos de los trabajadores.



## VII. RECOMENDACIONES

Una vez descritas las conclusiones y en base a los criterios tanto de los entrevistados como de la búsqueda documentaria se pudo llegar a las siguientes recomendaciones las cuales tienen conexión directa con nuestro problema general y específicos:

1. Es de suma urgencia que nuestro actual o próximo gobierno comprenda que estos regímenes laborales de carácter especial son como su propio nombre lo indica esencialmente temporales o eventuales y no eternos, por lo que ya sería tiempo de que se dé una revisión al D.L. 22342 en particular a su artículo n° 32 el cual genera inestabilidad laboral y vulnera un derecho laboral clave como es el de la sindicalización y establecer lo que serían las limitaciones para que así su ejecución se pueda encuadrar en el marco constitucional de las relaciones laborales que tenemos presentes actualmente, a su vez proponer que se ejerza un límite objetivo temporal al uso de este contrato, pudiendo ser el de 05 años, así como la determinación de supuestos de desnaturalización laboral en casos de fraude en la contratación, entre otras recomendaciones.
2. Asimismo, se da como recomendación que se realice un reajuste en la contratación bajo este tipo de régimen de exportación no tradicional de un contrato especial a un contrato modal con lo cual se le podría permitir dotar al trabajador regido por este contrato de mayor seguridad laboral como por ejemplo a sus, derechos laborales, de carácter colectivo, como el que se mencionó anteriormente de la sindicalización, esto sin generar ningún tipo de perjuicio al sector empresarial puesto que el régimen común de contratación daría lo que sería un nivel mucho mayor de cobertura y generaría lo que es una mayor tranquilidad para la protección contra un despido arbitrario.
3. Asimismo, se puede apreciar en la recomendación que resulta vital importancia que se fortalezca tanto las instancias de fiscalización como a la SUNAFIL, además de que es necesario el poder contar de un mayor número de personal inspectivo que se encuentre correctamente instruido en los temas de fiscalización de empresas de exportación no tradicional tanto en lima como

en provincias y no de inspectores que en su mayoría son auxiliares , los cuales vendrían a cumplir con la realización de todas las fases de una inspección laboral y así poder asegurar, que estas inspecciones laborales puedan llevarse a cabo de acuerdo con los plazos que nos establece nuestro reglamento peruano.

## v. REFERENCIAS

- Arce, E. (2013). Derecho Individual del Trabajo en el Perú. (2da ed.). Lima: Palestra Editores
- Benítez, M. (2012). Análisis comparado de los sistemas de contratación laboral temporal en España y Paraguay. (Tesis de Doctorado). Universidad de Alcalá, España.
- Caballero, K. (2014). Impacto de la contratación temporal en el ejercicio de los derechos colectivos en el sector textil-confecciones: Lima Metropolitana. (Tesis de Post grado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- De Lama, M y Gonzales, L. (2010) Desnaturalización en las relaciones laborales. Lima-Perú: Editorial Gaceta Jurídica.
- Díaz, T. (2016). Derecho Individual del Trabajo. (2da ed.). Lima- Perú: Grijley E.I.R.L.
- Ercilio, E. (2013), Historia de las prácticas discriminatorias en las normas laborales: el caso de la industria de la exportación no tradicional en el Perú, 1978-2010. (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Gonzales, L. (2016). El contrato de trabajo y sus modalidades. Lima-Perú: Editorial Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. (2015). El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Lima-Perú: El Búho E.I.R.L.
- SANGUINETTI R. GARCIA M y VIVAS M. (2014) Efectos de los compromisos de responsabilidad social empresarial (RSE) de las empresas multinacionales en el mercado de trabajo peruano: la experiencia de Topy Top. Perú: Lima. Economía Vol. XXXVII, N° 74
- Villar, P. y Cayul, P. (2013). Desnaturalización de la calidad de empleador y fraude a la ley laboral a la luz de la ley 20.123.
- Alberto, L. O. (2019). Comportamiento de las exportaciones no tradicionales del sector agropecuario en la región Cajamarca periodo 2009-2018. Cajamarca.
- Condori, C. X. (2015). Estudio de las exportaciones no tradicionales y propuesta de mejora en la economía de la región.

- Guzmán Béjar Rosabel, P. C. (2017). el efecto de las exportaciones en el nivel de empleo: una aproximación microeconómica en el sector manufactura, pesca e hidrocarburos en el departamento de lima 2005-2015.
- Huatay Pérez, M. E. (2018). Análisis de la exportaciones tradicionales y no tradicionales a nivel agregado en Cajamarca en el periodo 2005-2018. Cajamarca.
- Montenegro, V. K. (2016). plan estratégico del sector agro exportador del Perú.
- Ñaupas, H. M. (2013). Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis.
- Ojeda A. (2014). Compendio de derecho sindical. Madrid: España. Ed: Tecnos.
- Villavicencio A. (2010). La Libertad Sindical en el Perú: fundamentos, alcances regulación. Lima: Perú. Ed: Programa Laboral de Desarrollo
- Windmuller J. (1989). Nueva consideración de la regulación colectiva en los países industrializados. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- ZEGADA L. (1995) El asesor Laboral. Ed: Zegada. Bolivia.
- Zavala, J. (2018). ¿La regla de derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral? Análisis del contrato Administrativo de Servicios. VOX JURIS, Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6523161.pdf>
- GÓMEZ F. (2001) Derecho del trabajo. Relaciones Colectivas de Trabajo. Lima: Perú. Ed: SanMarcos
- HARO J. (2004). Derecho Colectivo del Trabajo. Perú, Ed: Ediciones Legales
- KOUZMINE V. (2000). Exportaciones no tradicionales latinoamericanas. Un enfoque no tradicional. Ed. División de Comercio Internacional y Financiamiento para el Desarrollo: Santiago de Chile.
- LEÓN C. (2010) La interpretación de los derechos fundamentales según los tratados internacionales sobre derechos humanos: Un estudio de la jurisprudencia en España y Costa Rica. Madrid, Ed. Reus

MONTOYA A. (2007), Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Séptima edición. Ed: Aranzadi

NEVES J. (2003) Derecho Colectivo del Trabajo. Cisperu.org Lima,

OJEDA A. (2014). Compendio de derecho sindical. Madrid: España. Ed: Tecnos.

ROJAS J (1993). El Perú hasta 1960: Políticas liberales en una economía abierta.

Extraído de: [files.pucp.edu.pe/departamento/economía/DDD109.pdf](http://files.pucp.edu.pe/departamento/economía/DDD109.pdf)

RENDÓN J. (1994). Manual de Derecho del Trabajo Colectivo. Perú: Lima Ed: Edial

## **VI. ANEXOS**

# ANEXO 1

Matriz de Categorización					
Título: Contratos de Exportación no Tradicional sujetos al Decreto Ley 22342 y la vulneración de los derechos laborales en Lima					
Planteamiento del Problema	Problema de la Investigación	Objetivos de la Investigación	Categorías	Sub Categoría	Metodología
Planteamiento del Problema	Problema de la Investigación	Objetivos de la Investigación			Metodología
<p>Se Determinó que el Decreto Ley 22342 tiene diversos puntos que resultan desfavorables para los trabajadores que se encuentran bajo este régimen especial los cuales vulnerarían tanto el derecho a la estabilidad laboral como al de ejercer derechos colectivos y sindicales en Lima en los últimos años.</p>	Problema General	Objetivo General	Contratos de Exportación no Tradicional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ineficacia de la Ley.</li> <li>• Vacío Legal</li> </ul>	Tipo de Investigación
	¿De qué manera los contratos de exportación no tradicional sujetos al decreto ley 22342 inciden en la vulneración de los derechos laborales de todo trabajador sujeto a esta modalidad en Lima?	Determinar de qué manera los contratos de exportación no tradicional sujetos al decreto ley 22342 estarían incidiendo en la vulneración de los derechos laborales en Lima.			Básico
	Problemas Específicos	Objetivos Específicos			Diseño de Investigación
	¿De qué forma el vacío legal en el decreto ley 22342 repercute en los derechos de los trabajadores de las empresas exportadoras en Lima?	Analizar de qué forma el vacío legal en el Decreto Ley 22342 repercute en los derechos de los trabajadores de las empresas exportadoras en Lima	Vulneración de Derecho Laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La inestabilidad laboral.</li> <li>• Falta de regulación</li> </ul>	Cualitativo
	¿De qué manera la falta de regulación del decreto ley 22342 incide en los derechos de los trabajadores de las empresas exportadoras en Lima?	Explicar de qué manera la falta de regulación del decreto ley 22342 incide en los derechos laborales de los trabajadores de las empresas exportadoras en Lima.			Participantes
					Abogados (5) en Materia Laboral – Trabajadores (2) de empresas de Exportación no Tradicional de Lima
			Técnicas e instrumentos de Recolección		
			Técnica: Entrevista		
		Instrumento: Guía de entrevista			
		Instrumento: Análisis documental			

## ANEXO 2

### ENTREVISTAS

#### FICHA DE ENTREVISTA N° ...

Título: "Contratos de Exportación no Tradicional sujetos al Decreto Ley 22342 y la vulneración de los derechos laborales en Lima"

Autor: Edison Alejandro Moreno Remón

Entrevistado. -	Christi Angala Rondon Barcena
Cargo/Profesión. -	Abogada / Administradora
Institución. -	Modelo Cooperativa Laboral P. J. Lima Sur
Fecha. -	05/11/2022

#### GUÍA DE ENTREVISTA

Objetivo General: Determinar de qué manera los contratos de exportación no tradicional sujetos al decreto ley 22342 inciden en la vulneración de los derechos laborales en Lima.

¿En su opinión, de qué manera los contratos de exportación no tradicional que se encuentran sujetos al decreto ley 22342, vulneran los derechos laborales de los trabajadores acogidos bajo este régimen de contratación temporal?

R.- Impide lo que sería un equilibrio laboral en el tema de su plazo remunerado por la orden de servicios, al ser este último de naturaleza cambiante y que puede llegar a caducar antes del plazo establecido de contratación de personal.



¿En su opinión, qué solución se podría dar para salvaguardar los derechos de todo trabajador que resultase afectado por estar bajo esta modalidad de contrato?

R.- Derogar la presente ley y que las empresas exportadoras se adapten a la ley general de contratación que tiene nuestro país en la actualidad.

¿En su experiencia laboral cree usted que es necesario una reforma del Decreto Ley 22342, cubriendo los defectos que genera esta misma?

R.- No considero necesaria una reforma, lo contrario considero que directamente se debe dar la derogación de esta ley ya que lleva muchos años en nuestro país.

Objetivo Especifico I : Analizar de qué forma el vacío legal en el Decreto Ley 22342 repercute en los derechos de los trabajadores de las empresas exportadoras en Lima

¿Cree usted que resulte idónea la idea de mantener vigente este régimen laboral especial pese a tener diversos vacíos legales en su estructuración?

R.- Considero que debería mantenerse vigente con la condición de una nueva estructuración de su normativa.

¿En su opinión, que problemas podría generar a futuro mantener sin actualizar el decreto ley 22342 en Lima para los próximos años?

R.- Se realizarían protestas en pro de los trabajadores para que den por anulada la presente ley ya que los están perjudicando de una manera directa.

¿Cree usted que es necesario que el estado tenga una mayor participación en el aspecto de dar la importancia necesaria a casos como este?

R.- El estado debe estar presente en todo momento para poder salvaguardar los intereses de los trabajadores que se encuentran bajo esta modalidad.

Objetivo Específico II: Explicar de qué manera la falta de regulación del decreto ley 22342 incide en los derechos laborales de los trabajadores de las empresas exportadoras en Lima.

¿Cree usted que se crea la falta de regulación del presente decreto ley 22342 genera un incremento de casos de vulneración de derechos laborales en Lima?

R.- La falta de regulación es evidente en nuestro país y de igual forma el incremento de los casos de despidos arbitrarios y discriminación de contratos en el Poder Judicial.

¿Cree usted que en la actualidad el Decreto Ley 22342 protege los derechos laborales de los colaboradores sujetos a este régimen especial?

El DL 22342 es una modalidad de contrato y aunque la cual en la actualidad ya no protege derechos fundamentales del trabajador, como es estabilidad laboral.

R.-

¿En su opinión, las entidades abocadas a la protección de los derechos laborales están tomando alguna medida para reformar o derogar el presente decreto ley a sabiendas que genera la vulneración de los derechos de los trabajadores?

Considero que SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo han en cuenta los casos más importantes respecto a esta modalidad de contratos y los inconvenientes que genera a sus personal por lo que han presentado muchos más casos a futuro.

R.-

Sello y Firma


Abog. CRISTIANCELA RONDON BARRUTA  
Administradora  
Módulo Corporativo Laboral  
Corte Superior de Justicia de Lima Sur  
PODER JUDICIAL

## FICHA DE ENTREVISTA N° ...

Título: "Contratos de Exportación no Tradicional sujetos al Decreto Ley 22342 y la vulneración de los derechos laborales en Lima"

Autor: Edisson Alejandro Moreno Remón

Entrevistado. - *Maria del Carmen Felix Lopez*  
Cargo/Profesión. - *Abogada Laborista*  
Institución. -  
Fecha. - *29/10/2024*

## GUÍA DE ENTREVISTA

Objetivo General: Determinar de qué manera los contratos de exportación no tradicional sujetos al decreto ley 22342 inciden en la vulneración de los derechos laborales en Lima.

¿En su opinión, de qué manera los contratos de exportación no tradicional que se encuentran sujetos al decreto ley 22342, vulneran los derechos laborales de los trabajadores acogidos bajo este régimen de contratación temporal?

R.- *De manera directa, afecta a lo que vendría a ser la afiliación sindical en la empresa en la que laboran, por el simple hecho de ser un contrato de naturaleza eventual y con un plazo fijo de término hace a poder hacer a cabo diversas renovaciones.*

¿En su opinión, qué solución se podría dar para salvaguardar los derechos de todo trabajador que resultase afectado por estar bajo esta modalidad de contrato?

R.- En lo personal creo que esta ley ya cumple con su función en el momento dado de su promulgación por lo que lo mejor sería darle por inspección y derogarla.

¿En su experiencia laboral cree usted que es necesario una reforma del Decreto Ley 22342, cubriendo los defectos que genera esta misma?

R.- Sería una opción a corto plazo pero si, considerando que una reforma sería el primer paso a tomar en cuenta para mejorar la calidad de servicios de las empresas exportadoras de nuestro país hacia sus trabajadores.

Objetivo Especifico I : Analizar de qué forma el vacío legal en el Decreto Ley 22342 repercute en los derechos de los trabajadores de las empresas exportadoras en Lima

¿Cree usted que resulte idónea la idea de mantener vigente este régimen laboral especial pese a tener diversos vacíos legales en su estructuración?

R.- No debería mantenerse vigente, puesto que los estándares de los labores como estándares han incrementado en los últimos años.

¿En su opinión, que problemas podría generar a futuro mantener sin actualizar el decreto ley 22342 en Lima para los próximos años?

R- Se reanudarían los huelgas laborales que podrían llegar a gran escala, retrasando la producción de los productos no tradicionales en el país.

¿Cree usted que es necesario que el estado tenga una mayor participación en el aspecto de dar la importancia necesaria a casos como este?

R- El estado por su parte debería velar por la seguridad laboral de los trabajadores, por lo que debería estar pendiente de los cambios en los mercados del país.

Objetivo Especifico II: Explicar de qué manera la falta de regulación del decreto ley 22342 incide en los derechos laborales de los trabajadores de las empresas exportadoras en Lima.

¿Cree usted que se crea la falta de regulación del presente decreto ley 22342 genera un incremento de casos de vulneración de derechos laborales en Lima?

R- Efectivamente al no dar una correcta regulación de la ley 22342 en la actualidad genera la aglomeración de casos de vulneración de derechos laborales en diversos puntos del país.

¿Cree usted que en la actualidad el Decreto Ley 22342 protege los derechos laborales de los colaboradores sujetos a este régimen especial?

El D.L. 22342 cubre algunos de los derechos de los trabajadores, como son los beneficios sociales entre otros,

R.- Sin embargo, no generan una protección directa ante la vulneración de sus trabajadores.

¿En su opinión, las entidades abocadas a la protección de los derechos laborales están tomando alguna medida para reformar o derogar el presente decreto ley a sabiendas que genera la vulneración de los derechos de los trabajadores?

SUNAFIL, no está brindando la protección necesaria en estos temas, al no tener su propia inspecciones sustanciales con la finalidad de regular los problemas que se generan en las empresas de Sportivos no tradicionales.

R.-

María del Carmen López Félix  
ABOGADO  
Reg. C.O.A. 23962  
Sello y Firma


#### FICHA DE ENTREVISTA N° ...

Título: "Contratos de Exportación no Tradicional sujetos al Decreto Ley 22342 y la vulneración de los derechos laborales en Lima"

Autor: Edison Alejandro Moreno Ramón

Entrevistado.- Dr. Rody Green Arce  
Cargo/Profesión.- Abogado  
Institución.- Cruz Industrial  
Fecha.- 02/11/2021

#### GUÍA DE ENTREVISTA

Objetivo General: Determinar de qué manera los contratos de exportación no tradicional sujetos al decreto ley 22342 inciden en la vulneración de los derechos laborales en Lima.

¿En su opinión, de qué manera los contratos de exportación no tradicional que se encuentran sujetos al decreto ley 22342, vulneran los derechos laborales de los trabajadores acogidos bajo este régimen de contratación temporal?

R.- Bajo mi punto de vista personal esta modalidad de contratos intermitentes, vulnera uno de los derechos que busca todo trabajador que es el de formar parte de un sindicato, puesto que todo trabajador que obra bajo esta modalidad de contrato temporal se encuentra impedido de ejercer su derecho colectivo.



¿En su opinión, qué solución se podría dar para salvaguardar los derechos de todo trabajador que resultase afectado por estar bajo esta modalidad de contrato?

R. Lo que se podría hacer para estas personas que continúan con esa modalidad de contrato sería añadir una cláusula protectora derivada de la propia empresa contratante en la cual indique que después de un plazo de tiempo establecido estos podrán ser contratados de nueva instancia.

¿En su experiencia laboral cree usted que es necesario una reforma del Decreto Ley 22342, cubriendo los defectos que genera esta misma?

R. Evidentemente es necesaria una reforma que ampe con los estándares a la actualidad.

Objetivo Especifico 1 : Analizar de qué forma el vacío legal en el Decreto Ley 22342 repercute en los derechos de los trabajadores de las empresas exportadoras en Lima

¿Cree usted que resulte idónea la idea de mantener vigente este régimen laboral especial pese a tener diversos vacíos legales en su estructuración?

R. Como abogado laboralista independiente, considero que dicha ley debería ser multiplicada con la finalidad de proteger los derechos colectivos de sus integrantes y así corregir cualquier error en su estructuración.

¿En su opinión, que problemas podría generar a futuro mantener sin actualizar el decreto ley 22342 en Lima para los próximos años?

R.- Pues evidentemente, el problema es la inestabilidad laboral en Lima y en todo el Perú por el hecho que con los sucesos sucesos económicos y la realidad que estamos viviendo, hacer un trabajo estable es imposible para todo peruano.

¿Cree usted que es necesario que el estado tenga una mayor participación en el aspecto de dar la importancia necesaria a casos como este?

R.- El estado como medio protector de la ciudadanía no debería dejar de lado temas de esta índole, puesto que estamos hablando de derechos fundamentales como el trabajo y el bienestar social de las personas.

Objetivo Especifico II: Explicar de qué manera la falta de regulación del decreto ley 22342 incide en los derechos laborales de los trabajadores de las empresas exportadoras en Lima.

¿Cree usted que se crea la falta de regulación del presente decreto ley 22342 genera un incremento de casos de vulneración de derechos laborales en Lima?

R.- Definitivamente sí, la falta de regulación de la presente ley genera la vulneración de los derechos laborales en especial al de la libertad sindical, de igual manera tenemos en contacto que al ser artículos que no generan una seguridad laboral, los peruanos optan por ir a trabajar en empresas que a su vez, vulneran los propios derechos laborales.

¿Cree usted que en la actualidad el Decreto Ley 22342 protege los derechos laborales de los colaboradores sujetos a este régimen especial?

R.- En parte protege algunos derechos como los beneficios sociales entre otros, pero a la vez devierte otros derechos como a la libertad sindical y a la estabilidad laboral.

¿En su opinión, las entidades abocadas a la protección de los derechos laborales están tomando alguna medida para reformar o derogar el presente decreto ley a sabiendas que genera la vulneración de los derechos de los trabajadores?

R.- El Ministerio de Trabajo y la SUNAFIL según me he informado a través de los medios de comunicación en el proceso de negociación que abarca la inspección.

R.-

  
Rudy Garcia Angul  
ABOGADO  
RFC: 041 39130

Sello y Firma


FICHA DE ENTREVISTA N° ...

Título: "Contratos de Exportación no Tradicional sujetos al Decreto Ley 22342 y la vulneración de los derechos laborales en Lima"

Autor: Edison Alejandro Moreno Ramón

Entrevistado.-	Clara Asunción Vejanano Inga?
Cargo/Profesión.-	Abogada / Paseroa Terencia Benavides SANEPEC
Institución.-	Organismo Nacional de Unidad Regular - SANEPEC
Fecha.-	29-10-2021

GUÍA DE ENTREVISTA

Objetivo General: Determinar de qué manera los contratos de exportación no tradicional sujetos al decreto ley 22342 inciden en la vulneración de los derechos laborales en Lima.

¿En su opinión, de qué manera los contratos de exportación no tradicional que se encuentran sujetos al decreto ley 22342, vulneran los derechos laborales de los trabajadores acogidos bajo este régimen de contratación temporal?

R- Se debe entender que esta eventualidad en la contratación de trabajadores surge la aplicación sindical, entre otros beneficios y conviene un régimen temporal de promoción en uno permanente.

¿En su opinión, qué solución se podría dar para salvaguardar los derechos de todo trabajador que resultase afectado por estar bajo esta modalidad de contrato?

R- De ninguna manera la modificación de este Decreto Ley 22342 indicando nuevos puntos en el caso de extinción.

¿En su experiencia laboral cree usted que es necesario una reforma del Decreto Ley 22342, cubriendo los defectos que genera esta misma?

R- Es definitivamente se debe dar una reforma o en su caso una derogación de esta ley que se viene llevando desde los años 70.

Objetivo Especifico 3 : Analizar de qué forma el vacío legal en el Decreto Ley 22342 repercute en los derechos de los trabajadores de las empresas exportadoras en Lima

¿Cree usted que resulte idónea la idea de mantener vigente este régimen laboral especial pese a tener diversos vacíos legales en su estructuración?

R- Si nos enfocamos en un contrato empresarial dicha ley debería mantenerse vigente en cuanto sea modificada amparando la protección de sus trabajadores.

¿En su opinión, qué problemas podría generar a futuro mantener sin actualizar el decreto ley 22342 en Lima para los próximos años?

R. Puede ocasionar diversos huelgas, reclamos, y procesos judiciales que se pueden evitar preventivamente y a su vez esto ocasiona la producción del material del cual estas empresas producen.

¿Cree usted que es necesario que el estado tenga una mayor participación en el aspecto de dar la importancia necesaria a casos como este?

R. El rol del estado es fundamental para poder dar solución a problemáticas como estas, por los que se cuestiona el deber de los trabajadores bajo esta modalidad de trabajo.

Objetivo Especifico II: Explicar de qué manera la falta de regulación del decreto ley 22342 incidirá en los derechos laborales de los trabajadores de las empresas exportadoras en Lima.

¿Cree usted que se crea la falta de regulación del presente decreto ley 22342 genera un incremento de casos de vulneración de derechos laborales en Lima?

R. Se puede cuestionar en el propio poder judicial diversas demandas de nulificación de contrato por parte de los trabajadores regidos por esta ley y no únicamente se mira como propondrá el P.J. el cual también desestimando estas demandas por el propio hecho que la ley no ha sido modificada o actualizada.

¿Cree usted que en la actualidad el Decreto Ley 22342 protege los derechos laborales de los colaboradores sujetos a este régimen especial?

R.- Considero que debe mejorar ya que no protege derechos fundamentales de los trabajadores y eso perjudica en la actualidad a la mayoría, al estar en esta presente crisis económica y sanitaria, donde surgen muchas dudas en masa.

¿En su opinión, las entidades abocadas a la protección de los derechos laborales están tomando alguna medida para reformar o derogar el presente decreto ley a sabiendas que genera la vulneración de los derechos de los trabajadores?

Si bien las entidades que debían regular este tipo de contrato no están activas en la protección de estos mismos, se encuentran dispuestas al apoyo de los trabajadores y sus quejas y demandas.

  
Clara A. Páez  
ABOGADA  
CAL 1405

# ANEXO 4



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- Datos Generales:
- Apellidos y Nombres: Mgtr. Clara Isabel Namuche Cruzado.
- Lugar en el que Labora: Universidad Cesar Vallejo.
- Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- Autor del Instrumento: Edison Alejandro Moreno Remón

Aspectos de Validación

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.-Actualidad	Esta conforme a los objetivos y necesidades de la investigación											X		
2.- Metodología	La estrategia responde el diseño aplicado											X		
3.- Consistencia	Se respalda en fundamentos técnicos y científicos											X		
4.- Organización	Existe una organización lógica											X		
5.-Claridad	Esta dado en lenguaje comprensible											X		
6.- Objetividad	Esta de acuerdo a las leyes y principio científico											X		
7.- Pertinencia	Se argumenta nuevos temas que son demostrados											X		
8- Relevancia	Genera nuevas características en el tema base											X		

- Opinión de aplicabilidad
  - El Instrumento cumple con Los requisitos para su aplicación
  - El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación
- Promedio de Valoración

x
90%

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 08580729 Telf.: 972001675





- Datos Generales:
- Apellidos y Nombres:
- Mgtr. Javier Wilfredo Paredes Sotelo
- Lugar en el que Labora: Universidad César Vallejo
- Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- Autor del Instrumento: Edison Alejandro Moreno Remón

Aspectos de Validación

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.-Actualidad	Esta conforme a los objetivos y necesidades de la investigación											X		
2.- Metodología	La estrategia responde el diseño aplicado											X		
3.- Consistencia	Se respalda en fundamentos técnicos y científicos											X		
4.- Organización	Existe una organización lógica											X		
5.-Claridad	Esta dado en lenguaje comprensible											X		
6.- Objetividad	Esta de acuerdo a las leyes y principio científico											X		
7.- Pertinencia	Se argumenta nuevos temas que son demostrados											X		
8- Relevancia	Genera nuevas características en el tema base													

- Opinión de aplicabilidad  
-El Instrumento cumple con Los requisitos para su aplicación  
-El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación
- Promedio de Valoración

x
90%

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANT

DNI: 06017755 Telf.: 956769727



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- Datos Generales:
- Apellidos y Nombres: *Freyre Carbajal Paulo Cesar*
- Lugar en el que Labora: *ESLIMP CALLAO S. A.*
- Nombre del Instrumento motivo de evaluación: *Guía de Entrevista*
- Autor del Instrumento: *Edison Alejandro Moreno Remón*

Aspectos de Validación

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.-Actualidad	Esta conforme a los objetivos y necesidades de la investigación											X		
2.- Metodología	La estrategia responde el diseño aplicado											X		
3.- Consistencia	Se respalda en fundamentos técnicos y científicos											X		
4.- Organización	Existe una organización lógica											X		
5.-Claridad	Esta dado en lenguaje comprensible											X		
6.- Objetividad	Esta de acuerdo a las leyes y principio científico											X		
7.- Pertinencia	Se argumenta nuevos temas que son demostrados											X		
8.- Relevancia	Genera nuevas características en el tema base											X		

- Opinión de aplicabilidad
  - El Instrumento cumple con Los requisitos para su aplicación
  - El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación
- Promedio de Valoración

x

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. *32215415*

# ANEXO 5

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&lang=es&o=1710767166&u=1117926267&student\_user=1

feedback studio EDISON ALEJANDRO MORENO REMON TURNITIN MORENO EDISON.docx

## Resumen de coincidencias


# 24 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	repositorio.upn.edu.pe	8 %
2	repositorio.uev.edu.pe	7 %
3	Entregado a Universida...	4 %
4	elabogadodelcascarras...	1 %
5	qdoc.tips	1 %
6	repositorio.uss.edu.pe	<1 %
7	trabajodigno.pe	<1 %
8	suche.thulb.uni-jena.de	<1 %



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Contratos de Exportación no Tradicional sujetos al Decreto Ley 22342 y la Vulneración de los derechos laboral en Lima**

**TESIS PARA TENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTOR (A):**  
Moreno Remón Edison Alejandro (ORCID: 0000-0002-1875-0809)

**ASESOR (A):**  
Mgr. Clara Isabel Namuche Cruzado (ORCID:0000-0003-3169-9048)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Página: 1 de 35    Número de palabras: 10584    Versión solo texto del informe    Alta resolución    Activado

## ANEXO 6

### MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE DESARROLLO DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: MORENO REMON EDISON ALEJANDRO

FACULTAD/ESCUELA: DERECHO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	CONTRATOS DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL SUJETOS AL DECRETO LEY 22342 Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LIMA
PROBLEMA GENERAL	¿De qué manera los contratos de exportación no tradicional sujetos al decreto ley 22342 inciden en la vulneración de los derechos laborales de todo trabajador sujeto a esta modalidad en Lima?
PROBLEMAS ESPECIFICOS	<b>Problema específico 1</b> ¿De qué forma el vacío legal en el decreto ley 22342 repercute en los derechos de los trabajadores de las empresas exportadoras en Lima? <b>Problema específico 2</b> ¿Cuál es la influencia que ejercen los abogados de las partes en la toma de decisiones en la audiencia de conciliación?
SUPUESTO GENERAL	Los contratos de exportación no tradicional que están sujetos al decreto ley 22342 si inciden en la vulneración de los derechos laborales en Lima
SUPUESTOS ESPECIFICOS	<b>Supuesto específico 1</b> El vacío legal del decreto ley 22342 si afecta los derechos de los trabajadores de las organizaciones exportadoras de Lima <b>Supuesto específico 2</b>

	La falta de regulación del decreto ley 22342 si incide en los derechos de los trabajadores de las empresas exportadoras en Lima
OBJETIVO GENERAL	Determinar de qué manera los contratos de exportación no tradicional sujetos al decreto ley 22342 incide en la vulneración de los derechos laborales en Lima.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p><b>Objetivo Especifico 1</b> Analizar de qué forma el vacío legal en el DL 22342 repercute en los derechos laborales de los trabajadores de las empresas exportadoras en Lima</p> <p><b>Objetivo Especifico 2</b> Explicar de qué manera la falta de regulación del decreto ley 22342 incide en los derechos laborales de los trabajadores de las empresas exportadoras en Lima.</p>
DISEÑO DEL ESTUDIO	Diseño teoría fundamentada
TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	Entrevistas, análisis documental
POBLACIÓN Y MUESTRA	La población fueron 5 abogados especializados en la materia y trabajadores de las diversas empresas de exportación no tradicional de la ciudad de Lima.
CATEGORIAS	<p>Categoría 1: Contratos de Exportación no Tradicional</p> <p>Categoría 2: Vulneración de los derechos laborales</p>
MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	Hermenéutico, exegetico, lógico y sistemático

## ANEXO 7

### TRIANGULACIÓN

Preguntas	Dr. Rudy Garcia Augi	Dr. Víctor H. Luna Hernandez	Dra, Maria del Carmen Lopez Felix	Dra. Christi Ángela Rondón Barrutia	Convergencia (acuerdo)	Divergencia (desacuerdo)	Interpretación de Especialistas
<b>1. ¿En su opinión, de qué manera los contratos de exportación no tradicional que se encuentran sujetos al decreto ley 22342, vulneran los derechos laborales de los trabajadores acogidos bajo este régimen de contratación temporal?</b>	<p>Bajo mi punto de vista personal esta modalidad de contratos intermitentes vulnera uno de los derechos que busca todo trabajador que es el de formar parte de un sindicato , puesto que todo trabajador que obre bajo esta modalidad de contratación temporal se encuentra incapacitado de ejercer su derecho colectivo.</p>	<p>Se debe entender que esta eventualidad en la contratación de trabajadores impide la afiliación sindical, entre otros beneficios; y convierte un régimen temporal de promoción, en uno permanente.</p>	<p>De manera directa afecta a lo que vendría a ser la afiliación sindical en la empresa en la que laboren por el simple hecho de ser un contrato de naturaleza eventual y con un plazo fijo de termino pese a poder llevar a cabo diversas renovaciones.</p>	<p>Impide lo que sería un equilibrio laboral en el tema de su plazo remarcado por la orden de servicio al ser este ultimo de naturaleza cambiante y que puede llegar a caducar antes del plazo establecido de contratación de personal.</p>	<p>Los especialistas consideran que los contratos de exportación no tradicional del decreto ley 22342 si provoca la vulneración de los derechos laborales y que entre los principales se encuentra la de afiliación sindical.</p>	<p><b>Ninguno</b></p>	<p>Los abogados interpretan que los contratos de exportación no tradicional vulneran el derecho a la afiliación sindical en Lima.</p>

**2. ¿En su opinión, qué solución se podría dar para salvaguardar los derechos de todo trabajador que resultase afectado por estar bajo esta modalidad de contrato?**

Lo que se podría hacer para estas personas que cuentan con esa modalidad de contrato sería añadir una cláusula protectora derivada de la propia empresa contratante en la cual indique que después de un plazo de tiempo establecido estos podrán ser contratados de manera indeterminada.

De manera concreta la modificación de este decreto ley 22342 indicando nuevas pautas en el plazo de contratación.

En lo personal creo que esta Ley ya cumplió con su función en el momento dado de su promulgación por lo que lo mejor sería darla por inoperativa y derogarla.

Derogar la presente ley y que las empresas exportadoras se acoplen a la ley general de contratación que tiene nuestro país en la actualidad.

El primero, segundo abogado especialistas consideran que la presente ley debe ser modificada para así salvaguardar los derechos de sus trabajadores.

El tercer y cuarto abogado consideran pertinente la derogación de la ley 22342 .

Los doctores interpretan que la forma de proteger los derechos de los trabajadores bajo esta modalidad de trabajo es con la modificación de la presente ley.

**3.¿En su experiencia laboral cree usted que es necesario una reforma del Decreto Ley 22342, cubriendo los defectos que genera esta misma?**

Evidentemente es necesaria una reforma que cumpla con los estándares de la actualidad.

Efectivamente se debe dar una reforma o en su caso una derogación de esta ley que se viene llevando desde los años 70.

Sería una opción a corto plazo pero si consideró que una reforma sería el primer paso a tomar en cuenta para mejorar la calidad de servicio de las empresas exportadoras de nuestro país hacia sus trabajadores.

No consideró necesaria una reforma , lo contrario consideró que directamente se debe dar la derogación de esta ley que ya lleva muchos años en nuestro país.

Tres de los abogados se encuentran de acuerdo en la reforma de la presente ley.

El ultimo abogado considera que una derogación es mucho más efectiva que una reforma en el presente caso.

Los doctores consideran necesaria la reforma de la presente ley.

<p><b>4. ¿Cree usted que resulte idónea la idea de mantener vigente este régimen laboral especial pese a tener diversos vacíos legales en su estructuración?</b></p>	<p>Como abogado laboralista independiente considero que dicha ley debería ser modificada con la finalidad de proteger los derechos colectivos de sus trabajadores y así corregir cualquier error en su estructuración.</p>	<p>Si nos ponemos en un contexto empresarial dicha ley debería mantenerse vigente siempre y cuando sea modificada amparando la protección de sus trabajadores.</p>	<p>No debería permanecer vigente, puesto que los estándares tanto laborales como salariales a incrementado en los últimos años.</p>	<p>Considero que debería mantenerse vigente con la condición de una nueva estructuración de su normativa.</p>	<p>Ambos está a favor de mantener la presente ley y no derogarla siempre y cuando se genere una modificatoria en su estructura.</p>	<p>El tercer abogado no considera que deba mantenerse vigente la presente ley ya que los parámetros laborales cambiaron en los últimos años.</p>	<p>Estos especialistas interpretan que la presente ley debería seguir vigente mientras sea modificada o reformada a favor de sus trabajadores.</p>
<p><b>5.¿En su opinión, que problemas podría generar a futuro mantener sin actualizar el decreto ley 22342 en Lima para los próximos años?</b></p>	<p>Pues evidentemente el incremento en la inestabilidad laboral en lima y en todo el Perú por el hecho que con los nuevos avances económicos y la realidad que estamos viviendo, buscar un trabajo estable es prioridad para todo peruano.</p>	<p>Puede ocasionar diversas huelgas , reclamaciones y procesos judiciales que se podrían evitar prematuramente , a su vez esto retrasaría la producción del material del cual estas empresas producen.</p>	<p>Se fomentaran las huelgas laborales que podrían llegar a gran escala retrasando la producción de los productos no tradicionales.</p>	<p>Se realizarían protestas en pro de los trabajadores para que den por finalizada la presente ley ya que los estaría perjudicando de manera directa.</p>	<p>Todos los especialistas consideran que se ocasionaran huelgas y problemas judiciales a su vez de incrementar la informalidad y inestabilidad laboral.</p>	<p><b>Ninguno</b></p>	<p>Todos los especialistas consideran que se ocasionaran huelgas y problemas judiciales a su vez de incrementar la informalidad y inestabilidad laboral.</p>



<p><b>6. ¿Cree usted que es necesario que el estado tenga una mayor participación en el aspecto de dar la importancia necesaria a casos como este?</b></p>	<p>El estado como medio protector de la ciudadanía no debería dejar de lado temas de esta índole, puesto que estamos hablando de derechos fundamentales como al trabajo y al bienestar social de las personas.</p>	<p>El rol del estado es fundamental para poder dar solución a problemáticas como estas , en las que se evidencia el desdén de los trabajadores bajo esta modalidad de trabajo.</p>	<p>El estado por su parte debería velar por la seguridad laboral de los trabajadores por lo que consideró debería estar más pendiente de los cambios en los parámetros del país.</p>	<p>El estado debe estar presente en todo momento para poder salvaguardar los intereses de los trabajadores que se encuentran bajo esta modalidad.</p>	<p>Los especialistas concuerdan que el estado debería estar más pendiente a temas de esta índole y su importancia para el crecimiento del país.</p>	<p><b>Ninguno</b></p>	<p>Los especialistas concuerdan que el estado debería estar más pendiente a temas de esta índole y su importancia para el crecimiento del país.</p>

<p><b>7.¿Cree usted que la falta de regulación del presente decreto ley 22342 genera un incremento de casos de vulneración de derechos laborales en Lima?</b></p>	<p>Definitivamente la falta de regulación de la presente ley genera la vulneración de los derechos laborales en específico al de la libertad sindical , de igual manera pongamos en contexto que al ser contratos que no generan una seguridad laboral, las personas optan por ir a trabajos informales que a su vez incrementan los propios negocios informales.</p>	<p>Se puede evidenciar llendo al propio poder judicial diversas demandas de desnaturalización de contrato por parte de los trabajadores regidos por esta ley y eso evidentemente da más carga procesal al Poder Judicial el cual termina desestimando estas demandas por el propio hecho que la ley no ha sido modificada o actualizada.</p>	<p>Efectivamente al no dar una correcta regulación de la ley 22342 en la actualidad genera la aglomeración de casos de despidos arbitrarios en diversas partes del país.</p>	<p>La falta de regulación es evidente en nuestro país y de igual forma el incremento en los casos de despidos arbitrarios y desnaturalización de contratos en el poder judicial.</p>	<p>Coinciden en que se genera un incremento en los casos de vulneración de derechos laborales, al no modificar o actualizar la ley 22342.</p>	<p><b>Ninguno</b></p>	<p>Coinciden en que se genera un incremento en los casos de vulneración de derechos laborales, al no modificar o actualizar la ley 22342.</p>
<p><b>8.¿Cree usted que en la actualidad el Decreto Ley 22342 protege los derechos laborales de los colaboradores sujetos a este régimen especial?</b></p>	<p>En parte protege algunos derechos como los beneficios sociales entro otros, pero a su vez desvirtúa otro derechos como a la libertad sindical y a la estabilidad laboral.</p>	<p>Considero que debe mejorar ya que no protege derechos fundamentales de los trabajadores y eso perjudica en la actualidad a la mayoría al estar en esta presente crisis sanitaria , donde surgen muchos despidos en masa.</p>	<p>El Decreto Ley 22342 cubre algunos de los derechos de los trabajadores como son los beneficios sociales entre otros , sin embargo no guardan una protección directa ante la sindicalización de sus trabajadores.</p>	<p>El D.L. 22342 es una modalidad desvirtuada y Antigua la cual en la actualidad ya no protege derechos fundamentales del trabajador como la estabilidad laboral.</p>	<p>Consideran que la presente ley no genera una protección total de sus trabajadores.</p>	<p><b>Ninguno</b></p>	<p>Consideran que la presente ley no genera una protección total de sus trabajadores.</p>

<p><b>9.¿En su opinión, las entidades abocadas a la protección de los derechos laborales están tomando alguna medida para reformar o derogar el presente decreto ley a sabiendas que genera la vulneración de los derechos de los trabajadores?</b></p>	<p>El Ministerio de Trabajo y la SUNAFIL dejaron este tipo de modalidad de contrato de lado, ya que en muchos casos se ve que el propio trabajador solicita una inspección.</p>	<p>Si bien las entidades que deberían regular estos tipos de contratos no están activas en la inspección de estos mismo, se encuentra dispuestas al apoyo de los trabajadores y sus quejas y demandas.</p>	<p>Sunafil no está teniendo la participación necesaria en estos temas , al no dar por cuenta propia inspecciones rutinarias con la finalidad de regular los problemas que se generen en las empresas de Exportacion de productos no tradicionales.</p>	<p>Considero que SUNAFIL y el MTC toman en cuenta los casos más importantes referente a esta modalidad de contratos y los inconvenientes que generan a su personal para así tener precedentes vinculantes para casos en futuro.</p>	<p>Todos los entrevistados consideran que por parte de los entes que deberían proteger los derechos de los trabajadores no se estaría tomando ninguna medida para solicitar alguna reforma o derogación de la misma.</p>	<p><b>Ninguno</b></p>	<p>Todos los entrevistados consideran que por parte de los entes que deberían proteger los derechos de los trabajadores no se estaría tomando ninguna medida para solicitar alguna reforma o derogación de la misma.</p>
---	---	--	--	---	--	-----------------------	--



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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MORENO REMON EDISON ALEJANDRO estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CONTRATOS DE EXPORTACION NO TRADICIONAL SUJETOS AL D.L 22342 Y LA VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES EN LIMA", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MORENO REMON EDISON ALEJANDRO <b>DNI:</b> 77575088 <b>ORCID</b> 0000-0002-1875-0809	Firmado digitalmente por: EMORENOREM el 16-12- 2021 10:27:44

Código documento Trilce: INV - 0575496