

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Periodo Anual de Sesiones 2022-2023

Señor presidente:

Ha ingresado para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, Comisión de Trabajo) el Proyecto de Ley 805/2021-CR, presentado por el Grupo Parlamentario **PERU LIBRE**, a iniciativa del Congresista Bernardo Jaime Quito Sarmiento, mediante el cual se propone la ley que modifica el régimen laboral de los trabajadores de la exportación no tradicional.

I. SITUACIÓN PROCESAL

El Proyecto de Ley 805/2021-CR fue decretado a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 24 de noviembre de 2021, a fin de que proceda con el correspondiente estudio y dictamen de la referida propuesta en calidad de única comisión dictaminadora.

En su tercera sesión descentralizada, realizada el 10 de junio de 2022, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social acordó por **MAYORÍA** la aprobación, con texto sustitutorio, del proyecto legislativo¹. Dicho dictamen fue ingresado a trámite el 20 de junio de 2022.

Posteriormente, con fecha 14 de julio de 2022, se presentó a trámite el dictamen en **MINORÍA** que recomienda la no aprobación del Proyecto de Ley 805/2021-CR y el archivo del mismo².

Sin embargo, mediante Oficio 1452-2021-2022-ADP-D/CR, del 15 de julio de 2022, el Oficial Mayor del Congreso, devuelve a la Comisión de Trabajo ambos dictámenes (en mayoría y minoría) informando que *“existe una divergencia entre el número de firmantes de los referidos dictámenes, eventualidad que debe ser considerada por la Comisión hasta lograr una diferencia final que permita determinar con claridad las posiciones en mayoría y minoría”*.

¹ Ver dictamen en MAYORÍA en el siguiente enlace: [https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzEzNzU=/pdf/PL%20805%20\(MAY\)](https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzEzNzU=/pdf/PL%20805%20(MAY))

² Ver dictamen en MINORÍA en el siguiente enlace: [https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/Mzc1NjM=/pdf/PL%20805%20\(MIN\)](https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/Mzc1NjM=/pdf/PL%20805%20(MIN))



Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

Estando a lo señalado por el tercer párrafo del artículo 70 del Reglamento del Congreso³, corresponde determinar las posiciones de los señores congresistas frente al proyecto dictaminado. Para dicho fin se propone un nuevo texto que forma parte del presente dictamen y adoptar la decisión que corresponda mediante la votación del Proyecto de Ley 805/2021-CR.

II. CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

El texto normativo del proyecto de ley cuenta con tres (3) artículos y dos (2) disposiciones complementarias finales, con la siguiente fórmula:

"Artículo 1. Objeto

La presente ley tiene por objeto modificar el régimen laboral de los trabajadores establecido en el Decreto Ley N° 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales.

Artículo 2.- Modificación del artículo 32 del Decreto Ley 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales

Modifícase el artículo 32 del Decreto Ley 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, conforme al siguiente texto:

"Artículo 32.- Régimen Laboral

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de las exportaciones no tradicionales se rigen para el régimen laboral de la actividad privada previsto para el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral".

³ Artículo 70. (...) Los dictámenes en mayoría requieren estar firmados al menos por la mayoría de los Congresistas presentes en el momento de la aprobación en que se debatió el asunto, luego de verificado el quórum, y por los miembros que decidan suscribirlos posteriormente y hasta antes de ser considerados por el Consejo Directivo. Los dictámenes en minoría pueden estar firmados por cualquier número de Congresistas miembros de la Comisión, y de igualar o superar el número de firmas de los de mayoría por las adhesiones posteriores, ambos dictámenes **volverán a ser considerados por la Comisión hasta lograr una diferencia final que permita determinar con claridad las posiciones de mayoría y minoría.** No se aceptará dictámenes presentados el mismo día en que deba debatirse el asunto, con excepción de los dictámenes en minoría, cuando el dictamen en mayoría se encuentre en la Orden del Día".

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

Artículo 3.- Relación laboral a plazo indeterminado

Los trabajadores que a la fecha de promulgación de la presente Ley tienen cinco años de prestación de servicios continuos a una empresa del ámbito del Decreto Ley N 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, son considerados trabajadores a plazo indeterminado.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. - Vigencia

La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

SEGUNDA. - Reglamento

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, emite las normas reglamentarias que correspondan dentro de los treinta (30) días de la entrada en vigencia de la presente Ley. Este plazo no impide la aplicación inmediata de la Ley.

III. OPINIONES SOLICITADAS

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social, solicitó opinión a las siguientes entidades respecto a la viabilidad del proyecto de ley:

Entidad	Documento
Presidencia del Consejo de Ministros	Oficio 00734-2021-2022/CTSS-CR
Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo	Oficio 00733-2021-2022/CTSS-CR
Ministerio de la Producción	Oficio 01503-2021-2022/CTSS-CR
Ministerio de Economía y Finanzas	Oficio 00236-2021-2022/CTSS-CR
Ministerio de Comercio Exterior y Turismo	Oficio 001504-2021-2022/CTSS-CR



Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

Respecto de dichas solicitudes, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recibió las siguientes, cuyas principales recomendaciones se transcriben a continuación:

Entidad	Documento
Presidencia del Consejo de Ministros	Oficio Múltiple D001842-2021-PCM-SC
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio 0361-2021-MTPE/1
Ministerio de la Producción	Oficio 0034-2022-EF/10.01
Central Autónoma de Trabajadores del Perú	Oficio 004-2022-SE-CATP
Confederación General de Trabajadores del Perú	Carta 032-22-DLL
Sociedad Nacional de Industrias	Carta 031-2022-GG-SNI

IV. MARCO NORMATIVO

- i. Constitución Política del Perú.
- ii. Decreto Ley 22342, Ley De Promoción De Exportaciones No Tradicionales.
- iii. Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- iv. Declaración Universal de Derechos Humanos.
- v. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador"
- vi. Convenio 111 de la OIT, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).

V. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

5.1. Competencia de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

En el Plan de Trabajo de nuestra Comisión, para el Período Anual de Sesiones 2022-2023⁴, se estableció como uno de los objetivos generales afrontar los principales problemas socio laborales del país, redoblando esfuerzos para abordarlos directamente y ejercer la labor legislativa efectuando estudios y análisis técnicos que permitan dictaminar de la mejor manera los proyectos de ley que tienen incidencia en las relaciones laborales tanto en el sector público como privado y en la seguridad social.

En tal sentido, la propuesta legislativa concuerda con los objetivos antes señalados, quedando clara la competencia de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social para emitir el correspondiente pronunciamiento.

5.2. Análisis técnico

a) Contexto

El Decreto Ley 22342 se promulgó en el año 1978 durante el gobierno militar del Coronel Francisco Morales Bermúdez y tuvo como objetivo promocionar la actividad exportadora de productos no tradicionales para mejorar la situación del comercio exterior del país y así generar mayores divisas.

A través del referido decreto ley, se adoptan una serie de medidas a favor de las empresas dedicadas a esta actividad económica incipiente en aquella época, entre ellas la creación de una modalidad de contratación laboral especial que permite la suscripción de contratos de trabajo a plazo fijo con sucesivas e ilimitadas renovaciones, según las necesidades del empleador y sin distinguir entre actividades temporales y permanentes, la cual se encuentra contenido en su artículo 32:

“Artículo 32.- Las empresas a que se refiere el artículo 7 del presente Decreto Ley, podrán contratar personal eventual, en el número que requieran, dentro del régimen establecido por Decreto Ley 18138, para atender operaciones de producción para exportación en las condiciones que se señalan a continuación:

a. La contratación dependerá de:

(1) Contrato de exportación, orden de compra o documentos que la origina.

⁴ Ver Plan de Trabajo en el siguiente enlace:

<https://www.congreso.gob.pe/comisiones2022/Trabajo/sobrelacomision/plan-trabajo/>

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

(2) Programa de Producción de Exportación para satisfacer el contrato, orden de compra o documento que origina la exportación;

b. Los contratos se celebrarán para obra determinada en términos de la totalidad del programa y/o de sus labores parciales integrantes y podrán realizarse entre las partes cuantas veces sea necesario, observándose lo dispuesto en el presente artículo;

c. En cada contrato deberá especificarse la labor a efectuarse y el contrato de exportación, orden de compra o documento que la origine, y

d. El contrato deberá constar por escrito y será presentado a la autoridad administrativa de trabajo, para su aprobación dentro de sesenta (60) días, vencidos los cuales, si no hubiere pronunciamiento, se tendrá por aprobado.

En ese sentido, según el marco legal citado, las empresas de exportación no tradicional se encuentran facultadas para contratar bajo dicho régimen cuando las labores de sus trabajadores estén dirigidas a atender operaciones de producción para exportación.

Se constituye entonces una modalidad de contratación a plazo determinado que, de acuerdo a lo dispuesto por el TUO de la LPCL, está regulada "por sus propias normas". Así, las disposiciones generales sobre contratación a plazo fijo no resultan aplicables, salvo en lo referente a la aprobación de los contratos y supletoriamente en lo referente a los derechos de los trabajadores y los supuestos de desnaturalización⁵.

Si bien el referido el artículo 32 del Decreto Ley 22342 se inserta en un título denominado "régimen laboral", dicha norma en estricto no configura en régimen laboral especial, si no que regula un tipo de contratación que tiene las siguientes características: i) sólo pueden utilizar el contrato para obra determinada aquellas empresas que exportan directamente o a través de terceros el 40% de sus producción anual efectivamente vendida; ii) la contratación de trabajadores temporales requiere de un contrato de exportación, orden de compra o documento que la origine; iii) las empresas podrán contratar personal eventual en el número que requieran y los contratos se celebrarán para obra determinada en términos de la totalidad del programa y/o de sus labores parciales integrantes y podrán realizarse entre las partes

⁵ Artículos 80 y 83 del Decreto Supremo No 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

cuantas veces sea necesario; iv) los contratos deberán especificar la labor a ser efectuada y el contrato de exportación, orden de compra o documento que la origine; y v) el contrato deberá ser celebrado por escrito y ser presentado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, para su aprobación dentro de los sesenta días, vencidos los cuales y sin que se haya producido un pronunciamiento se entenderá aprobado.

b) Problemática

Como ya hemos señalado, el contrato de exportación no tradicional es un contrato que se formaliza por escrito, justificado formalmente en un contrato de exportación, orden de compra o documento que origine el requerimiento del extranjero de productos no tradicionales a la empresa empleadora. Así, en virtud del artículo 32 del Decreto Ley 22342, no existe límite temporal en la duración del contrato de trabajo (como sí ocurre en el caso de los contratos a plazo fijo regulados por el Decreto Legislativo 728), ni límite proporcional respecto del total de personal contratado por las empresas de exportación tradicional (como sí existe, por ejemplo, en el caso de los trabajadores extranjeros).

Es importante reiterar que, a inicios de la década de los años 70, la promoción de exportaciones no tradicionales de los países de América Latina, sobre todo de bienes de la industria, adquirió relevancia para los gobiernos. Es por ello que el fundamento principal que dio origen a la modalidad de contratación laboral establecido en el referido artículo 32 del Decreto Ley 22342 fue la promoción de la actividad exportadora de productos no tradicionales para mejorar la situación del comercio exterior del país y así generar mayores divisas.

En efecto, el Decreto Ley 22342 se configuró en el marco de una política de fomento de las exportaciones no tradicionales y de creación de empresas, para cumplir con ese objetivo a lo largo del texto de la misma se estipulan, de manera congruente con dicho fin, un conjunto de instrumentos de diferente naturaleza dirigidos a promocionar las actividades exportadoras no tradicionales, entre ellos se encuentran medidas tributarias, la creación de un régimen de zonas francas, ventajas comerciales y una modalidad de contratación laboral, entre otros instrumentos de promoción.

Por tratarse de políticas que afectan la estabilidad en el empleo (que forma parte del contenido esencial del derecho al trabajo reconocido constitucionalmente), así como por su potencial perjuicio al ejercicio de otros derechos constitucionales vinculados a ella (como el derecho a la igualdad y no discriminación), su utilización deber estar sujeta a parámetros: i) debe ser una política temporal (su aplicación en el tiempo debe

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

estar sujeta a una evaluación de la medida de fomento introduciendo los correctivos necesarios, **de convertirse en una política permanente sería desproporcionada y discriminatoria**)⁶, ii) debe estar orientada al logro de fines u objetivos constitucionalmente relevantes (focalizada en la protección o fomento del empleo de trabajadores que encuentran dificultades serias para insertarse en el mercado de trabajo como por ejemplo fomentar el acceso al empleo de personas con discapacidad, con mayores períodos de desempleo o ser implementada como instrumento de promoción de aquellos sectores económicos que requieren de incentivos para su desarrollo, entre otros criterios) y iii) debe responder a un debate previo de los actores sociales involucrados.⁷

Cabe señalar que, el fomento del empleo temporal en las actividades exportadoras no tradicionales fue un instrumento de promoción del empleo en un contexto en el cual la legislación laboral era más rígida y estricta en cuanto a la contratación a plazo fijo. Sin embargo, luego de las reformas laborales de principios de la década de los noventa y a la consolidación de la actividad exportadora en ciertos sectores de la economía; esta política pierde su razón de ser al coexistir con un amplio conjunto de contratos temporales regulados en el Decreto Legislativo 728, tales como el contrato por necesidades de mercado o el contrato intermitente, contratos modales que logran reducir el riesgo de que se produzcan variaciones imprevistas en la demanda del mercado.

En ese contexto, tenemos que, a través de dicha modalidad de contratación, el trabajador que prestó servicios para un lote de producción, no tiene ninguna garantía de ser contratado nuevamente para el siguiente lote, aun cuando se trate del mismo cliente de la empresa exportadora.

Asimismo, dicha modalidad ha tenido un efecto perjudicial para los trabajadores que ejercen su derecho a la libertad sindical, diferenciándolos en razón de su pertenencia a una organización de este tipo. En efecto, la continuidad de las políticas de flexibilización laboral, principalmente el predominio de los contratos temporales o a plazo fijo en los sectores productivos comprendidos en el comercio bilateral con los Estados Unidos (manufactura textil y productos agroindustriales), genera un impacto negativo o contraproducente en el ejercicio de los derechos laborales fundamentales;

⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente No. 0027- 2006-AI

⁷Ver: <http://trabajodigno.pe/wp-content/uploads/2021/01/Derecho-y-economia-laboral.-Políticas-y-regulacion-de-la-ultima-decada.pdf>

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

de manera agravada en lo que concierne a **la libertad sindical** y a la posibilidad efectiva de mejorar las condiciones laborales e ingresos a partir de la negociación colectiva a nivel de empresa o por rama de actividad. Esta situación queda claramente reflejada, a nivel agregado, en la evolución de los indicadores sociolaborales relacionados con la sindicalización. De acuerdo al Anuario Estadístico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el 2019 se crearon 150 sindicatos nuevos. Esta cifra es menor en 41 sindicatos si se compara con el año anterior (2018); y se reduce en 84 nuevos registros si lo comparamos con 2015⁸:

En tal sentido, corresponde analizar los derechos constitucionales que se estarían vulnerando con este tipo de contratación y analizar, a través del test de proporcionalidad establecido por el Tribunal Constitucional, si dicha medida continúa siendo constitucional.

Así, los derechos que pasaremos a analizar en los siguientes acápites del presente dictamen son: el derecho al trabajo y el derecho a la igualdad y a la no discriminación. Asimismo, se desarrollará el principio de continuidad laboral y el concepto de algunos contratos modales recogidos en el Decreto Legislativo 728; ello, con la finalidad de poder utilizar dichos insumos a la luz del test de proporcionalidad y de esta manera determinar la constitucionalidad de la modalidad de contratación laboral introducida por el artículo 32 del Decreto Ley 22342.

c) El derecho al trabajo

En diversa jurisprudencia del Tribunal Constitucional⁹, se ha estimado que el contenido esencial de este derecho constitucional, plasmado en la Constitución en el artículo 22, implica dos aspectos: de acceder a un puesto de trabajo por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa¹⁰.

⁸ Documento de Actualización Referido a la queja presentada ante la Oficina de Asuntos de Comercio y Trabajo del Departamento de Trabajo de los EE.UU. bajo los capítulos 17 (obligaciones laborales) y 21 (solución de controversias) del Acuerdo de Promoción Comercial entre Estados Unidos y Perú. Perú - Equidad. Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos.

⁹ Fundamento 12 del Expediente 1124-2001-AA/TC –LIMA.

¹⁰ Fundamento 109 de Expediente 00025-2007-PI/TCLIMA

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

En el mismo sentido, autores como Neves Mujica¹¹ señalan que este derecho se entiende en dos sentidos, el primero consistirá en que se procure el acceso al empleo a toda persona; el segundo sentido por su parte, se referirá a la conservación del empleo, lo que se debe entender como **la preferencia a la contratación indefinida sobre la temporal** (estabilidad laboral de entrada), además de la prohibición del despido injustificado (estabilidad laboral de salida). A continuación, desarrollaremos brevemente dichos conceptos:

Derecho de Acceso al Empleo

Sobre este aspecto, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; precisando que la satisfacción de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo según las posibilidades del Estado.¹²

Este aspecto del derecho al trabajo está directamente relacionado con el artículo 23 de la Constitución Política el cual consagra que *“El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.”*

En efecto, el derecho al trabajo resulta ser un presupuesto para la aplicación de las políticas de empleo y estas revisten un carácter instrumental para la plasmación del derecho al trabajo¹³. Se privilegia entonces como política aquella dirigida a que los ciudadanos puedan acceder a un trabajo, en los términos planteados por el derecho al trabajo contenido en el artículo 22 de la Constitución.

Derecho a la conservación del empleo

Como se ha señalado, este aspecto del derecho al trabajo, a su vez, se entiende en dos aspectos: la estabilidad de entrada y la estabilidad de salida.

¹¹ NEVES MUJICA, Javier. “Libertad de Trabajo, Derecho al trabajo y Derecho de Estabilidad en el Trabajo”, Derecho y Sociedad, Año 17, diciembre, 2001, pp. 24-25.

¹² Fundamento 11 de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente 03052-2009-PA/TC.

¹³ CORTÉS CARCELÉN, Juan Carlos; GARCIA GRANARA, Fernando; GONZALES HUNT, Cesar. La Constitución comentada. Tercera Edición, Lima, Gaceta Jurídica, 2015, p.737

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

La primera de ellas, la estabilidad de entrada, está referida a la **preferencia por la contratación de duración indefinida sobre la temporal**, reflejada en la autorización de celebrar contratos temporales únicamente cuando la labor a cumplir sea de tal naturaleza.

En nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 4 del TUO de la LPCL establece que se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados. De esta manera **se recogió la tendencia actual de buscar la más amplia protección del trabajador y su continuidad en el trabajo** frente al ejercicio arbitrario del poder de dirección del empleador.

Por otro lado, la estabilidad de salida, tiene su fundamento en el principio de continuidad laboral -el cual se desarrollará en el siguiente acápite-, en la medida que, *“...aplicado al supuesto del despido, se ha de traducir en otro principio específico: el “principio de causalidad”, entendiéndose por tal, la exigencia de una “causa justa como factor determinante para la validez jurídica del despido, exigencia esta que, por consiguiente, descarta la voluntad subjetiva del empleador como elemento jurídicamente suficiente para determinar la legitimidad del acto extintivo de la relación laboral.”*¹⁴

El Perú es un Estado Social y Constitucional de Derecho, lo que significa que toda la legislación, incluyendo la laboral, no se escapa del margen de los principios y valores que sustentan la Constitución en nuestro sistema jurídico. Es por esta razón que, en su oportunidad, el Tribunal Constitucional al atender en vía de amparo los reclamos contra despidos arbitrarios, como en el caso de FETRATEL contra Telefónica del Perú¹⁵, determinó que lo estipulado en el artículo 34 del TUO de la LPCL mediante el cual el despido incausado sólo tenía como consecuencia el pago de una indemnización, resultaba contrario al principio de causalidad del despido, que se encuentra inserto en el artículo 27 de la Constitución; considerando que la remisión a la ley para que se otorgue una adecuada protección contra el despido arbitrario, no puede interpretarse en sentido abierto, de forma tal que se habilite al legislador una regulación que llegue a vaciar el contenido del núcleo duro del derecho constitucional afectado.

¹⁴ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos: El principio de continuidad y el despido individual. En: “Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano – Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez”. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2004, p. 220.

¹⁵ Fundamento 12° de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0124-2001-AA/TC

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

Finalmente, el Tribunal estableció que, ante la existencia de un despido nulo, incausado o fraudulento, el trabajador tiene la opción de una reparación restitutoria (reposición al puesto de trabajo) o resarcitoria (indemnización).

d) El principio de continuidad de la relación laboral

La finalidad de este principio radica, entre otras, en otorgar la mayor seguridad, dentro de la racionalidad de la relación jurídica laboral, al trabajo humano, entendiendo que tal seguridad redundará en beneficio no sólo del trabajador y su desarrollo personal y familiar, sino también en beneficio del empleador para quien trabaja, todo lo cual tiene una proyección social indudable en términos económicos y de promoción social⁹.

En ese mismo sentido, el profesor Blancas Bustamante, citando al profesor Américo Pla, ha señalado que el principio de continuidad *“expresa la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración laboral, desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos”*¹⁶ Es así que, la idea que fundamenta este principio consiste en que, si una empresa ha sido creada para realizar sus actividades y cumplir sus objetivos en un plazo indeterminado, resulta en principio lógico y por ende razonable que los trabajadores, que tienen a su cargo cumplir ese objetivo, permanezcan en sus puestos de trabajo, tanto tiempo como ello sea posible y – naturalmente- a decisión del trabajador, que es libre de renunciar, porque dicho principio ha sido concebido a su favor¹⁷

Finalmente, podemos señalar válidamente, como lo ha hecho el profesor Morales Corrales, que en nuestro ordenamiento jurídico la Constitución peruana alienta el Principio de Continuidad de manera general, cuando en su artículo 22 establece que el trabajo es un deber y un derecho, la base del bienestar social y un medio de realización de la persona; y en su artículo 23, que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado; determinando además en el artículo 27 que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario; todo lo cual hace pensar que lo que se persigue es que el trabajador cuente

¹⁶ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos: El principio de continuidad y el despido individual. En: “Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano – Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez”. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2004, p. 219

¹⁷ MORALES CORRALES, Pedro. Sucesión empresarial En: “Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano – Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez”. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2004, p. 258.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

con una fuente de trabajo permanente que le permita alcanzar el objetivo de su realización personal.

En el régimen general los contratos temporales de duración determinada se permiten, pero se consideran excepcionales y deben cumplir con una serie de requisitos especiales, además de ser objeto de un límite de tiempo de 5 años, después de lo cual un empleado se debe convertir en un empleado contratado a plazo indefinido. La ley establece que los contratos temporales que no cumplan con los requisitos pertinentes se convertirán automáticamente en contratos de trabajo indefinido.

Bajo la Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales, sin embargo, a las empresas textiles y de la confección que exportan un mínimo de 40 % de su producción se les permite contratar un número ilimitado de contratos a plazo fijo de corta duración. Los trabajadores contratados bajo dicha ley no reciben algunas de las protecciones ofrecidas bajo el régimen laboral general, **incluido el derecho a ser convertidos a empleados permanentes después de 5 años**. Al mismo tiempo, los empleadores no están obligados a proporcionar ninguna razón para negarse a renovar los contratos a corto plazo de sus empleados, con independencia del rendimiento o permanencia de éste en el empleo. Así pues, el Decreto Ley N° 22342 ha creado una versión extrema de trabajo precario, en la que los empleadores tienen un poder ilimitado para despedir a los trabajadores (a través de la no renovación de contratos) por cualquier razón.¹⁸

Por ello, se ha propuesto en el texto sustitutorio que, aquellos trabajadores que cumplan con tener más de 5 años consecutivos o discontinuos, obtengan la calidad de trabajadores a plazo indefinido. Ello, teniendo como base la regulación recogida en el TUO de la LPCL en lo que respecta al plazo máximo de contratos a plazo fijo “encadenados”, el cual, tiene como límite los 5 años, siendo que, superado dicho periodo, los trabajadores pasan a ser inmediatamente trabajadores a plazo indeterminado.

e) Derecho a la igualdad y no discriminación

A nivel internacional, el derecho a la igualdad ha sido desarrollado en el artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos:

¹⁸ Ver: file:///C:/Users/josea/Downloads/Peru%20Queja%20Final.pdf

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

De igual forma, en su artículo 7, se señala que:

"Todos son iguales ante la Ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la Ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal Discriminación".

Por otro lado, el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos también contempla el principio de igualdad de la siguiente forma:

"Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la Ley. A este respecto, la Ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".

Por su parte, el Tribunal Constitucional ha señalado que:

"La igualdad es un derecho fundamental que está consagrado en el artículo 2 de nuestra Constitución: "(...) toda persona tiene derecho (...) a la igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole". En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha precisado que estamos frente a un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino en ser tratadas del mismo modo que quienes se encuentran en una idéntica situación"

A nivel constitucional, el principio/derecho de igualdad, es reconocido en el artículo 2 numeral 2 de la Constitución Política del Perú. Así, la igualdad debe entenderse – señala Gutiérrez Camacho - como una aspiración normativa, un estándar básico del contenido de la dignidad humana, apunta al reconocimiento de una equivalente dignidad atribuible a toda persona – *minimun* de humanidad respecto del cual no cabe distinciones-, que es merecedora de una especial protección frente a otros entes y bienes existentes

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

Por otro lado, el derecho a la igualdad también ha sido desarrollado por nuestra jurisprudencia constitucional mediante dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la ley. La primera de ellas, establece que la norma debe ser aplicada por igual a quienes se encuentran en la misma situación descrita en el supuesto de hecho de la norma; la segunda, se refiere a que el texto propio de la ley, no puede contener diferencias irrazonables que afecten la situación jurídica de una persona.

El derecho a la “no discriminación”, por su parte, es reconocido de igual forma en el artículo 2 inciso 2 de la Constitución, proscribire establecer distinciones manifiestamente contrarias a la dignidad de las personas, que implican inclusive la negación de su condición humana por el sólo hecho de pertenecer a un grupo determinado.

A diferencia del principio de igualdad, este principio no proscribire el trato desigual en sí mismo, sino aquel que se encuentre fundamentado en un motivo o razón prohibido, tales como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social; generando como consecuencia la alteración de la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.

f) Contratación a plazo fijo en el Decreto Legislativo 728

Como hemos señalado anteriormente, la política de fomento que sustenta la razón de ser de la modalidad de contratación laboral regulada en el artículo 32 del Decreto Ley 22342 pierde su razón de ser al coexistir con un amplio conjunto de contratos temporales regulados en el Decreto Legislativo 728, A continuación, se desarrollarán algunos de los contratos que sirven de igual utilidad para el régimen de exportación no tradicional de cara a la jurisprudencia desarrollada por nuestro Tribunal Constitucional, la Corte Suprema de Justicia del Perú y la doctrina nacional.

- Contrato de trabajo sujeto a modalidad por inicio o incremento de actividades

El contrato de trabajo sujeto a modalidad por inicio o incremento de actividades se encuentra regulado en el TUO de la LPCL, en cuyo artículo 57, señala lo siguiente:

“[...] El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional.*

Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.”

En relación a ello, el Tribunal Constitucional en el Expediente 03623 2012-PA/TC, refiere que esta modalidad de contratación, es aplicable en situaciones en las que, las actividades propias del giro del negocio del empleador se ven incrementadas:

“[...] la ley permite contratar a personal bajo la modalidad de incremento de actividad para que preste sus servicios en una actividad nueva en el giro del empleador, como en el caso de que la organización económica emprenda una nueva actividad o para el desarrollo de la actividad propia del giro de la empresa cuando ésta se incrementa [...].”

En esa misma línea, la Corte Suprema en la Casación Laboral 30978-2019 – LIMA, ha tenido la oportunidad de señalar lo siguiente, con relación a esta modalidad de contratación:

“En cuanto a los contratos de naturaleza temporal por inicio o incremento de actividad, se definen como aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con el objeto de establecer una relación laboral por el plazo máximo de tres años para atender nuevas actividades de la empresa, que se cataloga como el inicio de una actividad; sin embargo, cuando la empresa incremente sus actividades que ya existen, como su mismo nombre lo indica el contrato es por incremento de actividad. En el contrato de trabajo por incremento de actividad se debe establecer la causa objetiva que justifique incremento de actividad.”

Siendo ello así, la modalidad de contratación temporal de inicio o incremento de actividades mantendrá una causa objetiva habilitante, siempre que: (i) el empleador haya iniciado su actividad empresarial o una nueva o (ii) las actividades empresariales a las que se dedica, se ven incrementadas temporalmente.

Cabe señalar que, la suscripción de este tipo de contratos, se encuentra sujeta a una temporalidad de tres años, desde el inicio de la actividad empresarial o desde el incremento de la misma, entendiéndose que, luego de transcurrido dicho periodo de tiempo, el contrato se entenderá desnaturalizado y consecuentemente, se considerará al prestador de servicios como trabajador a plazo indeterminado.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

- Contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidades de mercado

El contrato de trabajo sujeto a modalidad necesidades de mercado se encuentra regulado en el TUO de la LPCL, en cuyo artículo 58 se señala lo siguiente:

“El contrato temporal por necesidad del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74° de la presente Ley.

En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal.

Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.”

Atendiendo a ello, el Tribunal Constitucional en el Expediente 00232-2010-PA/TC, ha tenido la oportunidad de señalar que los contratos de trabajo sujetos a modalidad por necesidades de mercado, implican que el incremento de la actividad empresarial sea coyuntural: *“En tal sentido, se puede concluir que el incremento debe ser coyuntural, es decir, extraordinario y, en segundo lugar, los incrementos de la actividad empresarial deben ser imprevisibles.”*

En esa misma línea, en la referida sentencia del Tribunal Constitucional, se señala, citando a Elmer Arce Ortiz, lo siguiente¹⁹:

“(…) del mercado a labores fijas pero discontinuas (contrato por temporada) (….) La diferencia con el contrato por necesidad de mercado radica en lo previsible del hecho y en que las labores fijas discontinuas no estamos hablando de incrementos de actividad, sino más bien de reinicio de actividad (...).

Así, siguiendo lo señalado por el Tribunal Constitucional, la Corte Suprema, refirió lo siguiente, en la Casación Laboral 10161-2016 – Lambayeque:

¹⁹ Arce Ortiz, Elmer G. Derecho individual de trabajo en el Perú. Palestra, Lima 2008, pp. 176 a 178.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

“De lo señalado se puede concluir que el incremento de la actividad empresarial, en primer lugar, debe ser coyuntural; es decir, extraordinario y, en segundo lugar, imprevisible. Por ello, en el contrato de trabajo por necesidades del mercado se debe especificar la causa objetiva que justifique dicha contratación temporal, así como los hechos que motivan la variación de la demanda en el mercado y la necesidad de la empresa para contratar personal bajo dicha modalidad contractual laboral.”

En dicho contexto, la causa objetiva justificante para la suscripción de un contrato de trabajo por necesidades de mercado, radica en que, debe existir un evento coyuntural que implique que la demanda del mercado de determinado producto, bien o servicio al cual el empleador dedica su actividad empresarial, aumente, lo cual traiga la necesidad de contratar nuevo personal, a efectos de suplir esta necesidad temporal.

- Contrato de trabajo intermitente

El contrato de trabajo sujeto a modalidad intermitente se encuentra regulado en el TUO de la LPCL, en cuyo artículo 64 señala lo siguiente:

“Artículo 64. - Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación.”

Teniendo en cuenta lo anterior, la Corte Suprema, en la Casación Laboral 18325-2016-LIMA, señaló lo siguiente:

“El contrato intermitente se define como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto de cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes, pero discontinuas, pues, la actividad laboral se ve interrumpida por factores propios de su naturaleza.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

(...) Bajo esa premisa, el contrato intermitente está relacionado directamente al objeto del contrato (ejemplo: los pescadores interrumpen la prestación de sus servicios por los períodos de veda), mientras la labor intermitente, a la jornada, propiamente, a fin de que no proceda el pago de horas extras.”

g) Test de proporcionalidad

La forma establecida doctrinariamente y adoptada por nuestro Tribunal Constitucional, mediante diversa jurisprudencia, de determinar la constitucionalidad o no de una norma es mediante el uso del test de proporcionalidad. Los elementos de test son los siguientes: ²⁰

- Subprincipio de idoneidad o de adecuación: De acuerdo con este examen, toda injerencia en los derechos fundamentales debe ser idónea o capaz para fomentar un objetivo constitucionalmente legítimo. En otros términos, este subprincipio supone dos cosas: primero, la legitimidad constitucional del objetivo; y, segundo, la idoneidad de la medida utilizada. El Tribunal también ha señalado que es necesario recordar que se refiere a una relación de causalidad, de medio a fin, entre el medio adoptado, a través de la intervención, y el fin que busca la medida.
- Subprincipio de necesidad: Significa que para que una injerencia en los derechos fundamentales sea necesaria, no debe existir ningún otro medio alternativo que revista, por lo menos, la misma idoneidad para alcanzar el objetivo propuesto y que sea más benigno con el derecho afectado. Se trata de una comparación de la medida adoptada con los medios alternativos disponibles, y en la cual se analiza, por un lado, la idoneidad equivalente o mayor del medio alternativo; y, por otro, su menor grado de intervención en el derecho fundamental.
- Subprincipio de proporcionalidad: Según el cual, para que una injerencia en los derechos fundamentales sea legítima, el grado de realización del objetivo de intervención debe ser por lo menos equivalente o proporcional al grado de afectación del derecho fundamental. Se trata, por tanto, de la comparación de dos intensidades o grados: la realización del fin de la medida examinada y la afectación del derecho fundamental.

²⁰ Fundamento 22 de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0009-2007-PI/TC

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

Partiendo del supuesto de que el artículo 32 del Decreto Ley 22342 se fundamenta en una política pública destinada al fomento de la actividad de exportación no tradicional, consideramos imperativo la realización del test de proporcionalidad a efectos de establecer si la norma bajo análisis resulta constitucional o no:

Respecto al subprincipio de idoneidad o de adecuación, la política de fomento del empleo temporal para promover las actividades exportadoras no tradicionales, se encuentra legitimidad en el artículo 23 de nuestra Constitución Política:

“Artículo 23.- El Estado y el Trabajo El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.”

Como se puede observar, dicha política se encuentra relacionada con la obligación del Estado Peruano de promover condiciones para el progreso social y económico y de orientar el desarrollo del país, siendo estos fines constitucionalmente válidos. En relación a la idoneidad de la medida, se aprecia que se cumple una relación de causalidad, en tanto el medio utilizado, esto es, la configuración de una modalidad de contratación laboral, se encuentra relacionado con el fin, esto es, el fomento del empleo -temporal- y el fomento de la actividad de la exportación no tradicional.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que el contexto histórico-económico en el que se dicta el decreto ley, en el cual la actividad exportadora textil aparecía como incipiente necesitando de un conjunto de políticas de fomento para su desarrollo, contexto largamente superado por la actual situación de dicha actividad. Dicho de otro modo, el contexto histórico-económico vigente de apertura comercial y de consolidación de mercados externos donde colocar los productos textiles, no justificaría mantener una política de esta naturaleza²¹. En tal sentido, el objetivo que

²¹Ver: Chrome

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://trabajodigno.pe/informes/Art%C3%ADculo%20Contrato%20de%20Exp.%20No%20Trad.%20con%20Conclusiones%20Final%20Junio%202008.pdf

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

se busca alcanzar ya no se encuentra vigente y, por lo tanto, en este extremo, la norma bajo análisis **no supera el test de proporcionalidad**.

Por otro lado, sobre el subprincipio de necesidad, como ya se ha señalado, para superar este extremo del test, no debe existir ningún otro medio alternativo que tenga la misma idoneidad para alcanzar el fin legítimo y que sea menos vulneratorio de los derechos involucrados.

Siendo ello así, se pueden observar diversas medidas que resultan igual de efectivas y menos transgresoras que la norma bajo análisis. La primera de ellas es la existencia en régimen laboral de la actividad privada de un conjunto de contratos temporales y que han sido desarrollado -alguno de ellos- en el literal f) del presente dictamen. En tal sentido, ante la existencia de la modalidad de contratación recogida en el numeral 32 del decreto Ley 22342, no tiene justificación en tanto al régimen general de la actividad privada prevé la normativa necesaria para regular las relaciones laborales en este ámbito de actividades económicas.

La segunda medida está relacionada con políticas tributarias, tales como la reducción de impuestos, contribuciones o tasas o incluso una política de menores aranceles para la importación de maquinarias y políticas de financiamiento por parte del Estado. Por ello, la norma bajo análisis **no supera este extremo del test**.

Finalmente, en cuanto al subprincipio de proporcionalidad, es necesario señalar que **han transcurrido casi 44 años** desde que entró en vigencia el Decreto Ley 22342 lo cual, a todas luces, resulta irrazonable de cara a una política “temporal”, siendo que esta, en la práctica, se ha convertido en permanente. Además, no ha existido un seguimiento o monitoreo de sus efectos en el mercado de trabajo.

Habiendo dicho lo anterior, es innegable que la afectación al derecho al trabajo y al derecho a la igualdad y no discriminación -ambos conceptos desarrollados en el los numerales c) y e) del presente Dictamen- superan con creces los beneficios que esta modalidad de contratación puede brindar. En efecto, se configura un trato diferenciado injustificado entre los trabajadores con contratos bajo la modalidad del artículo 32 del Decreto Ley 22342 y los demás trabajadores contratados bajo el ámbito del Decreto Legislativo 728, en donde los primeros pueden ser contratados temporalmente sin límite de plazo alguno, vulnerando de esta forma su derecho al trabajo, en el aspecto de la estabilidad laboral de entrada y salida. Por ello, y por la naturaleza de los derechos afectados, la intensidad de la intervención aparece como grave mientras

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

que el grado de realización del objetivo de intervención es leve o nulo, por lo tanto, la norma bajo análisis **tampoco supera este extremo del test de proporcionalidad**, conforme a lo desarrollado por el Tribunal Constitucional.

Como se puede observar, la arbitraria temporalidad de los contratos de trabajo bajo el ámbito de aplicación del artículo 32 del Decreto Ley 22342, ha devenido en una estrategia empresarial de contratación laboral y ya no en una medida necesaria para la promoción de la exportación no tradicional, luego de encontrarse vigente por **más de 44 años**.

h) Generación de empleo y formalización laboral de cara a la reducción de los derechos laborales

A continuación, veremos por qué los resultados de mayor formalización y calidad de empleo no fueron alcanzados con la incorporación de la modalidad de contratación dentro de la exportación no tradicional, que concede menos derechos laborales que el régimen general. Los argumentos críticos centrales al marco teórico que sostiene la reducción de costos salariales y no salariales se concentran en dos puntos.

En primer lugar, tenemos que considerar que la demanda laboral de una empresa es derivada de la demanda de bienes y servicios que brinda la misma. A diferencia de la primera (la demanda laboral), la empresa no tiene un control pleno de esta última (demanda de bienes y servicios), pues depende de las preferencias o necesidades de los consumidores (individuos o países), su poder de compra, restricciones legales o comerciales, entre otras. En este sentido, la contratación de nuevos trabajadores, es decir, la demanda laboral, aumenta cuando la demanda por el bien o servicio que ofrece la empresa se incrementa.

Sin mayor demanda esperada, ¿cuál sería la razón de contratar a más trabajadores? Desde la pérdida de un consumidor importante hasta la expectativa de una crisis económica, no hay más trabajo si el mercado de bienes y servicios no lo exige. Entonces, la reducción de derechos laborales, a través de modalidades de contratación como el que se trata en la presente iniciativa legislativa, no aumenta la demanda laboral ni la formalización. En el caso particular de la exportación no tradicional este marco conceptual resulta preciso, en tanto se trata de órdenes de compra de países extranjeros.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

En segundo lugar, se podría decir que las modalidades de contratación que recortan derechos a los trabajadores buscan la mejora de la competitividad de las empresas y de los niveles de formalización laboral. La forma en cómo se ha implementado este enfoque es a través de la reducción de los costos laborales salariales y no salariales. En otras palabras, una empresa es más competitiva si los costos laborales por trabajador son menores. Sin embargo, lo que determina la competitividad de una empresa no es cuánto le cuesta a la empresa contratar a un trabajador sino cuánto le cuesta producir un bien o servicio. Siguiendo de cerca a Sánchez y Cuadros (2020), los costos laborales por bien producido, o costo laboral unitario, tienen la siguiente forma:

$$CLU = \frac{CLT/E}{Q/E}$$

Donde:

- CLU = Costo Laboral Unitario
- CLT = Costo Laboral Total (incluye costos salariales y no salariales)
- E = Número de trabajadores
- Q = Valor de la producción total
- CLT/E = Costo laboral medio por trabajador
- Q/E = Producto medio por trabajador

Como se ve, el Coste Laboral Unitario depende positivamente de los costos laborales por trabajador, pero inversamente de la productividad media del trabajo. En este sentido, se pueden reducir los costos laborales unitarios, es decir, mejorar la competitividad laboral, de dos formas: 1) disminuyendo los costos laborales por trabajador (salariales y no salariales); 2) incrementando la productividad (políticas de desarrollo y financiamiento empresarial). La primera manera es la menos conveniente, pues posee un margen reducido de acción. Asimismo, la reducción de costos salariales y no salariales disminuye el poder adquisitivo de los trabajadores, lo cual implicaría una caída en el consumo y la demanda interna, por ende, la consecuente desaceleración de las inversiones y el crecimiento de los sectores enfocados en el mercado interno, como las micro y pequeñas empresas, que son precisamente el sector que se busca formalizar.

En resumen, **la estrategia de generación de empleo y formalización laboral en base a la reducción de los derechos laborales no ha funcionado** porque: 1) la

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

nueva contratación de trabajadores depende de la demanda de bienes y servicios, la cual no es estimulada o atendida con regímenes laborales; 2) porque la contratación y formalización depende de la competitividad laboral, es decir, de la reducción de los costos laborales por producto, relegada por la insistencia en la supresión de los derechos laborales (costos laborales por trabajador).

i) La queja ante la Oficina de Asuntos Comerciales y Laborales (OTLA) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL)

En julio de 2015, siete organizaciones sindicales peruanas, con el apoyo de organizaciones no gubernamentales de Perú y Estados Unidos, presentaron una queja contra el Gobierno peruano ante la Oficina de Asuntos Comerciales y Laborales (OTLA) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL), motivada por el incumplimiento de los compromisos asumidos en el marco del Acuerdo Comercial firmado entre ambos países; específicamente el capítulo 17, referido a las obligaciones adquiridas en orden a garantizar los derechos laborales fundamentales reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La queja daba cuenta de un conjunto de normas y dispositivos legales del Perú que incidían directa y negativamente en el ejercicio de la libertad sindical y otros derechos colectivos, presentándose como evidencia el caso de siete empresas peruanas – vinculadas a los flujos de comercio e inversión entre las partes– en las que estos derechos estaban probadamente vulnerados. La denuncia presentada fue admitida por el USDOL en diciembre del 2015, quien en marzo del 2016 remitió una comunicación al Gobierno peruano planteando un conjunto de recomendaciones en materias como la política normativa vinculada al ámbito laboral, las inspecciones de trabajo y la administración de la justicia laboral.

No obstante, estas recomendaciones no merecieron la atención esperada por parte de los últimos gobiernos de Perú, dejándose pasar una oportunidad inmejorable para implementar los cambios necesarios para prevenir y sancionar las recurrentes infracciones a la normatividad laboral y asegurar así el cumplimiento y ejercicio de los derechos laborales fundamentales en las empresas exportadoras que, operando en el Perú, encaminan sus exportaciones a los EE.UU.

Las recomendaciones planteadas entonces por el USDOL al Gobierno peruano fueron, a modo de resumen, las siguientes:

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

- Poner un límite al uso consecutivo de los contratos de trabajo de corta duración en los sectores de las ENT, similar al límite de cinco años establecido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL);
- Autorizar a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) para que: (1) obligue a los empleadores a renovar los contratos de los trabajadores o haga que los trabajadores empleados con contratos de corta duración ocupen cargos de empleados permanentes en los casos en que los empleadores incumplen constantemente con los requisitos del Decreto Ley 22342 o cuando hay indicios de que el contrato no se ha renovado debido a discriminación antisindical y; (2) no permita el sobreseimiento de esas medidas durante cualquier procedimiento administrativo o judicial posterior;
- Solicitar a la autoridad laboral que apruebe un protocolo para verificar que los contratos bajo el Decreto Ley 22342 cumplen con los requisitos legales, así como un plazo para la verificación y aprobación para los contratos a muy corto plazo.

Desde que se emitió la primera Comunicación de USDOL, en marzo del 2016, han transcurrido poco **más de seis años**, periodo suficiente para que el Gobierno peruano adopte las medidas requeridas para perfeccionar la regulación laboral que rige en el sector de Exportación no Tradicional. Ello, sin embargo, no ha ocurrido.

Durante dicho período, el Gobierno peruano no solo mantuvo el enfoque de desregulación normativa en materia de relaciones individuales y colectivas de trabajo, sino que implementó políticas públicas y dictó normas específicas que fueron oportunamente denunciadas por actores sindicales y expertos en diversos foros y espacios públicos por su efecto de precarizar las condiciones de empleo y abaratar los ingresos de los sectores laborales comprendidos.

Bajo la premisa errónea de que la seguridad de los empleos (esencialmente la protección contra los despidos arbitrarios), el ejercicio del derecho de asociación y los derechos laborales constituyen las principales barreras para la formalización y el desarrollo de la productividad laboral, se dictaron nuevas normas y acciones de política pública que, no solo mermaron aún más la efectividad de los derechos de las y los trabajadores, sino que se orientaron en una dirección contraria a las recomendaciones emitidas por el USDOL el año 2016.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

En tal sentido, la necesidad de modificar la modalidad de contratación recogida en el artículo 32 del Decreto Ley 22342 no sólo encuentra sustento en las razones jurídicas desarrolladas en los literales precedentes, sino que existe una obligación del Estado Peruano de cara a la recomendación de la USDOL que se viene incumpliendo por más de 6 años.

j) Respecto a las opiniones recibidas por las entidades sobre el proyecto de ley.

Ministerio de Producción

Señala, a través de la Dirección General de Desarrollo Empresarial y haciendo referencia al Informe 171-2008-MTPE/5, que la continuidad de este régimen laboral especial afecta el principio de igualdad, por las siguientes razones que se pasan a señalar:

- En primer lugar, se pueden utilizar otros instrumentos de fomento distintos al de fomento al empleo temporal, tales como políticas tributarias (reducción de impuestos, contribuciones o tasas o incluso una política de menores aranceles para la importación de maquinarias), políticas de mejora de la productividad, acceso a financiamiento, entre otros instrumentos distintos a los laborales.
- En segundo lugar, la DGDE puede identificar que, a partir de la reforma laboral de principios de los años 90, al aparecer un conjunto de contratos temporales sumamente flexibles para el régimen laboral de la actividad privada, el contrato para la exportación no tradicional pierde justificación.
- El tercer lugar, de similar fuerza a los anteriores, está relacionado con el contexto histórico – económico en el que se dicta el decreto ley, en el cual la actividad exportadora textil aparecería como incipiente necesitando de un conjunto de políticas de fomento para su desarrollo, contexto largamente superado por la actual situación de dicha actividad. Dicho de otro modo, la DGDE refiere que el contexto histórico económico vigente de apertura comercial y de consolidación de mercados externos donde colocar los productos textiles, no justifica mantener una política de esta naturaleza.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Señala a través de la Dirección Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo que la propuesta legislativa es viable con observaciones. En ese sentido, se pasan a señalar los aspectos más importantes de la opinión.

El MTPE indica que, en contra de las iniciativas de derogación o modificación de la contratación laboral especial instaurada por el Decreto Ley 22342 se arguye que la exportación de productos no tradicionales es incierta en cuanto al volumen de trabajo ya que éste varía mes a mes, lo que afecta el ritmo de producción y la necesidad de trabajadores.

Al respecto, es pertinente advertir que el hecho sea una actividad en crecimiento constante, tal como se señala en la exposición de motivos del proyecto de ley, sería evidencia que siempre **hay una porción de volumen de exportación que permanece constante**, a pesar del aumento en la producción. Asimismo, se debe considerar que el contrato por incremento de actividad, el de temporada y el de necesidades del mercado, regulados por el Decreto Legislativo 728, existen para atender este tipo de circunstancias, lo que brinda a los empleadores un margen de flexibilidad para la contratación de personal acorde con el principio causalidad de la contratación temporal constitucionalmente establecido.

El MTPE señala también que resulta pertinente establecer la distinción entre un régimen laboral especial, que consiste en un tratamiento legislativo diferenciado en materia de derechos constitucionalmente admitido y legítimo cuando se fundamenta en causas objetivas y razonables; y una norma laboral de fomento de una determinada actividad económica, la que tiene por evidente finalidad promover la libertad de empresa en un ámbito específico de la economía. Este último es el caso del artículo 32 de la Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales.

Señala también que, alternativamente a lo establecido en el artículo 32 del Decreto Ley 22342, **existen otras medidas de fomento que no van en contra del derecho fundamental al trabajo** como por ejemplo otorgar exoneraciones o beneficios tributarios y arancelarios, facilidad de accesos a créditos financieros, entre otros.

En el ámbito de la contratación laboral, el Decreto Legislativo 728 contiene una regulación de contratos de trabajo temporales menos gravosas para el trabajador a la cual el empleador puede acogerse para atender las particularidades de la industria,

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

como por ejemplo el contrato por inicio o incremento de actividad, el contrato por necesidades del mercado y el contrato de temporada; ello sin perjuicio de preferir siempre la contratación indeterminada para las actividades permanentes de la empresa (principio de causalidad de la contratación temporal).

Respecto a la temporalidad en la ponderación de los derechos fundamentales por razones de fomento, el MTPE ha opinado que toda norma de fomento debe ser temporal; la situación de ponderación y de sacrificio de unos derechos para fomentar otros no puede ser permanente y que, vencido el plazo fomento para el sector, la ponderación de los derechos fundamentales debiera cesar y, por tanto, el contenido pleno de estos derechos debiera ser cumplido.

Sobre la proporcionalidad de las medidas de fomento, el MTPE concluye que la regulación actual en materia de contratación laboral en el sector de las exportaciones de productos no tradicionales afecta el derecho fundamental al trabajo en sus reglas de entrada (preferencia por la contratación indeterminada) y de salida (protección contra el despido arbitrario). Por otra parte, cabe referir que la medida bajo análisis si bien no contiene en sí un criterio diferenciador constitucionalmente prohibido, a lo largo de los años ha tenido un efecto perjudicial para los trabajadores que ejercen su derecho a la libertad sindical, diferenciándolos en razón de su pertenencia a una organización de este tipo. La OIT, a través de su Convenio 98, dispone que los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical.

En ese sentido, la afectación a los derechos fundamentales del trabajador (igualdad en la ley, derecho al trabajo y derecho de libertad sindical) es de intensidad muy fuerte, mientras que la realización del fin propuesto es de intensidad leve.

Central Autónoma de Trabajadores del Perú

Manifiestan su respaldo al proyecto de ley, toda vez que está orientado a garantizar mejores condiciones laborales a los trabajadores contratados bajo el régimen de la exportación no tradicional, que tiene más de 40 años de funcionamiento, y solo ha servido, según manifiestan, para generar discriminación y desigualdad. Asimismo, como argumentos más importantes presenta los siguientes:

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

El principio de igualdad y no discriminación tiene un carácter fundamental para la salvaguardia de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno. Siendo así, los Estados tienen la obligación de no introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias, de eliminar de dicho ordenamiento las regulaciones de carácter discriminatorio y de combatir las prácticas discriminatorias, conforme lo establece el proyecto de Ley, ya que busca eliminar una práctica que ha sido cuestionada por los órganos de control de la OIT y del departamento de Trabajo de Estados Unidos al haberse comprobado que esta ley permite la violación a derechos humanos fundamentales entre ellos la libertad sindical.

El artículo 24 de la Convención Americana prohíbe la discriminación de derecho o, de hecho, no sólo en cuanto a los derechos consagrados en dicho tratado, sino en lo que respecta a todas las leyes que apruebe el Estado y a su aplicación. Es decir, en dicho tratado, se consagra un derecho que también acarrea obligaciones al Estado de respetar y garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la salvaguardia de otros derechos y en toda la legislación interna que apruebe. En tal sentido nuestro estado está obligado a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en la sociedad, en perjuicio de determinado grupo de personas.

Confederación General de Trabajadores del Perú

Emite opinión favorable señalando que se debe tener en cuenta que los trabajadores del sector de exportaciones no tradicionales, vienen padeciendo contrataciones temporalmente que responden a una causa objetiva (como si lo exige los contratos sujetos a modalidad del régimen general), sino más bien, tienen su fundamento sólo en la norma de exportaciones, es decir, actividad empresarial.

El mantener este régimen especial para los trabajadores de la exportación no tradicional afecta la igualdad laboral, pues el régimen general de la actividad privada prevé la normativa necesaria para regular las relaciones laborales de estas actividades económicas.

Por tanto, este proyecto de ley, al incorporar a los trabajadores de la exportación no tradicional al régimen laboral general de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, lo que se hace es atender las necesidades de este sector y erradicar el trato desigual. Asimismo, regula la

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

preservación del vínculo laboral a plazo indeterminado para trabajadores que han tenido renovaciones consecutivas.

Sociedad Nacional de Industrias

Sostiene que el proyecto de ley no considera el impacto de la aprobación de esta norma en los sectores económicos productivos para la generación de empleo y riqueza. Asimismo, señalan que el proyecto no considera el impacto en el posible incremento de la informalidad en el país, la reducción de exportaciones, la pérdida de empleos formales y el impacto en el PBI nacional.

k) Respecto a la relación del proyecto de ley con la Agenda Legislativa y las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional

El Acuerdo Nacional es el conjunto de políticas de Estado elaboradas y aprobadas sobre la base del diálogo y la construcción de consensos, luego de un proceso de talleres y consultas a nivel nacional, con el fin de definir un rumbo para el desarrollo sostenible del país. Las políticas de Estado, proponen los cambios necesarios en aspectos sociales, políticos y económicos para alcanzar el bien común en un marco de desarrollo sostenible y afirmar su gobernabilidad democrática²².

Así, la presente iniciativa legislativa de reforma se encuentra relacionada con la Décimo Primera política denominada "Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación" que establece que el Estado *"...combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades"*.

De igual forma, esta iniciativa legal guarda directa correspondencia con la Décimo Cuarta política denominada "Acceso al empleo digno y productivo" la cual establece que *"...nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos diademas a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible"*.

²² Ver: <http://www.acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/definicion/>

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

l) Análisis sobre la necesidad, viabilidad y oportunidad de la propuesta legislativa

El cumplimiento de los derechos fundamentales es un deber que la Constitución le confiere al Estado, por lo cual, toda propuesta enfocada en el goce de estos derechos es necesaria. Al respecto, el presente dictamen tiene como objeto modificar el artículo 32 del Decreto Ley 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, con el fin de incorporar a los trabajadores de la exportación no tradicional al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. A efecto, de tutelar los derechos laborales de los trabajadores de la exportación no tradicional.

De igual forma, se tiene que los derechos laborales también se encuentran en el marco del principio progresividad, por el cual, el Estado está obligado a realizar las acciones necesarias para el reconocimiento progresivo de los derechos sociales, a través, de las políticas públicas destinadas a asegurar estos derechos, dentro de las cuales se encuentran las proposiciones de ley.

Asimismo, se tiene que la propuesta es viable en atención a que existe el régimen laboral del Decreto Legislativo 728, que contiene las siguientes modalidades contractuales equivalentes a la que se pretende modificar: contrato por inicio o incremento de actividad, contrato por necesidades del mercado y contrato de temporada, modalidades contractuales más adecuadas para garantizar los derechos laborales de los trabajadores.

Finalmente, la presente propuesta es oportuna, toda vez que está enfocada al reconocimiento de mayores derechos a favor de los trabajadores. Tomando en cuenta las consideraciones expuestas, se observa que la iniciativa legislativa cumple con los criterios de necesidad, viabilidad y oportunidad, para ser aprobada en la presente comisión.

m) Respecto al análisis costo beneficio del proyecto de ley.

La presente iniciativa legislativa tiene el propósito de modificar una modalidad de contratación especial laboral para actividad del ámbito privado. Conceptualmente, se pueden encontrar las siguientes ventajas:

Ventajas

- Garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

- Eliminar la vulneración al derecho a la igualdad y del derecho al trabajo que ha sufrido este colectivo en los últimos años.

Respecto al análisis costo-beneficio, debemos considerar lo establecido por el Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, Ley 26889, aprobado mediante Decreto Supremo 007-2022-JUS que establece lo siguiente:

“Artículo 9.- Análisis de impactos cuantitativos y/o cualitativos de la norma

9.1 El análisis de impactos cuantitativos y/o cualitativos es empleado para conocer en términos cuantitativos y/o cualitativos los efectos que tiene una propuesta normativa sobre diversas variables que afectan a los actores, la sociedad y el bienestar general, de tal forma que permite cuantificar los costos y beneficios, o en su defecto posibilidad apreciar analíticamente beneficios y costos no cuantificables. No se debe limitar al análisis de materias únicamente patrimoniales y/o presupuestales.

9.2 La necesidad de la norma debe estar debidamente justificada dada la naturaleza de los problemas existentes, los costos y beneficios probables de la aprobación y aplicación de la norma y los mecanismos alternativos que existan para solucionar dichos problemas.

9.3 El análisis de impactos cuantitativos y/o cualitativos de la norma es obligatorio en todos los proyectos normativos, y en particular en aquellas de desarrollo constitucional, leyes orgánicas o de reformas del Estado; así como leyes que incidan en aspectos económicos, financieros, productivos o tributarios; y leyes relacionadas con política social y ambiental.

En este sentido, para estimar el análisis costo-beneficio de la presente propuesta se necesita contar con información estadística de este colectivo. Así, la prioridad de las referencias estadísticas es como sigue:

- 1) Registros administrativos nacionales
- 2) Encuestas nacionales
- 3) Estudios empíricos nacionales
- 4) Estudios empíricos internacionales
- 5) Artículos de opinión
- 6) Otros

Sobre el particular, conforme al Anuario Estadístico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para el año 2021, los beneficiarios directos de esta presente iniciativa legislativa serían más de 96 mil trabajadores y trabajadoras en promedio

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

sometidos actualmente a este tipo de contratación discriminatoria y vulneratoria del derecho al trabajo²³.

Por otro lado, la iniciativa legislativa no perjudica a las empresas de exportación no tradicional pues, en el caso de necesidades temporales, podrán acogerse a las diversas modalidades de contratación temporal establecidas en el Decreto Legislativo 728.

Asimismo, la presente iniciativa legislativa no irroga gasto al tesoro público, pues modifica una modalidad de contratación especial laboral para actividad del ámbito privado. Por el contrario, permite garantizar condiciones laborales adecuadas y el ejercicio de derechos sindicales en un clima de paz laboral.

Finalmente, entre los principales beneficios del presente proyecto está el de garantizar que las relaciones laborales en el ámbito de la exportación no tradicional no limiten el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores, en cumplimiento del deber estatal previsto en el artículo 23 de la Constitución Política del Perú.

VI. CONCLUSIÓN

Por las consideraciones expuestas, la Comisión de Trabajo recomienda, de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, la **APROBACIÓN** del Proyecto de Ley 805/2021-CR, con el siguiente **TEXTO SUSTITUTORIO**:

LEY QUE REGULA LA CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente ley regula la contratación temporal de los trabajadores de exportación no tradicional.

²³ <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3386948/Anuario%202021.pdf?v=1657315806>

Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

Artículo 2.- Modificación del artículo 32 del Decreto Ley 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales

Se modifica el artículo 32 del Decreto Ley 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, en los siguientes términos:

"Artículo 32.- Las empresas a que se refiere el artículo 7 del presente Decreto Ley, podrán contratar personal eventual, en el número que requieran, **dentro de las modalidades contractuales previstas en el Título II, De Los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.**"

Artículo 3.- Paso a plazo indeterminado

Los trabajadores contratados bajo la modalidad del artículo 32 del Decreto Ley 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, que tengan cinco o más años de prestación de servicios ya sean continuos o discontinuos, si es que entre cada periodo de trabajo no han transcurrido más de sesenta (60) días de interrupción, pasan a ser trabajadores con contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Para el cómputo de los cinco años de servicios se considera todo tipo de modalidad de contrato.

Artículo 4.- Contratación preferente de ex trabajadores

4.1 Los trabajadores contratados bajo la modalidad del artículo 32 del Decreto Ley 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, cuyo contrato haya finalizado un año antes de la entrada en vigencia de la presente ley o finalice dentro del plazo de adecuación previsto en el artículo 3, gozan del derecho de contratación preferente.

4.2 El derecho de contratación preferente debe ser aplicado tanto por el ex empleador, como por las empresas de tercerización de servicios o de intermediación laboral que le brinden servicios o destaquen personal, para la prestación de servicios en puestos iguales o similares a los que ocupaban los ex trabajadores.

4.3 El empleador que contrate personal directamente o las empresas de tercerización de servicios o de intermediación laboral, deben notificar al ex trabajador, con siete (7) días naturales de anticipación, el puesto de trabajo que se oferta, la remuneración y demás beneficios aplicables, el lugar de prestación de servicios. La notificación se puede realizar por escrito en el último domicilio que el trabajador haya señalado a la empresa; o, por medio virtual, a la última dirección del correo electrónico que el trabajador haya comunicado a la empresa.



Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional*.

4.4 En caso de incumplimiento, ya sea por no notificar al ex trabajador, o por contratar a un nuevo trabajador sin derecho de preferencia, el ex trabajador tendrá derecho a demandar judicialmente la reposición o la indemnización que corresponda conforme al artículo 38 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Se considera como tiempo de servicios, la suma de todo el tiempo laborado para la empresa de manera continua o discontinua siempre que entre cada periodo de trabajo no haya transcurrido más de un mes de interrupción.

4.5 El plazo de caducidad para interponer la demanda señalada en el numeral 5.4 es de un año contado desde el vencimiento de la vigencia del derecho de preferencia.

4.6 El derecho de preferencia está vigente durante un año luego de la entrada en vigencia de la presente ley.

4.7 El derecho de contratación preferente no aplica respecto de los trabajadores que hayan sido despedidos por falta grave.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA.- Vigencia

La presente ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación, con excepción de lo dispuesto en el artículo 2, que entra en vigencia a los 30 días de su publicación.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

ÚNICA.- Adecuación

Los empleadores que tengan trabajadores contratados bajo la modalidad del artículo 32 del Decreto Ley 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, durante un plazo de 30 días contados desde la publicación de la presente ley, adecuan los contratos conforme a las disposiciones del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA.- Derogación del artículo 80 del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo

Se deroga el artículo 80 del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo.



Predictamen recaído en el proyecto de ley 805/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que regula la contratación de los trabajadores de exportación no tradicional.*

Dese cuenta.
Sala de Comisión.
Lima, 27 de diciembre de 2022.