



INFORME N° 21 -2011-MTPE/2/14

Para: Aurelio Soto Barba
Director de la Dirección

De: Christian Sánchez Reyes
Dirección General de Trabajo

Fecha: 11 de noviembre de 2011

Asunto: Consulta sobre la posibilidad de que empresas contratistas y subcontratistas contraten personal bajo el amparo del régimen laboral establecido por el Decreto Ley N° 22342 para la exportación no tradicional de confecciones textiles

I. ANTECEDENTES

Mediante Oficio N° 2131-2011-MTPE/1/20, el Director de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción solicitó al Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo opinión jurídica sobre la posibilidad de que las empresas contratistas y subcontratistas que prestan servicios para las empresas adscritas al régimen de la exportación no tradicional hagan uso de los contratos de trabajo de dicho régimen establecido por el Decreto Ley N° 22342.

Al respecto, debe precisarse que el referido régimen promocional estableció una regulación especial de contratación laboral, cuyo ámbito de aplicación del referido régimen regulado por el Decreto Ley N° 22342 comprende:

«Artículo 32.- Las empresas a que se refiere el artículo 7° del presente Decreto ley, podrán contratar personal eventual, en el número que requieran, dentro del régimen establecido por el Decreto Ley 18138, para atender operaciones de producción para la 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.*
 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 60 días, vencidos los cuales si no hubiere pronunciamiento, se tendrá por aprobado.»*

Por Decreto Supremo N° 01-79-ICTI-CO-CE (Reglamento del Decreto Ley N° 22342) se establecieron precisiones al ámbito de aplicación del Decreto Ley N° 22342:



“Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo”

«Artículo 73.- Para la contratación de personal eventual, a que se refiere el Art. 32 del Decreto ley, las empresas deberán cumplir con lo dispuesto en el Art. 3 del D.L. N° 18138 y acreditar la condición de Empresa Industrial de Exportación No Tradicional, mediante la presentación de la constancia de inscripción en el Registro pertinente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo»

Asimismo, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece en su artículo 80° lo siguiente:

«Artículo 80.- Los contratos de trabajo del régimen de exportación de productos no tradicionales a que se refiere el Decreto ley N° 22342 se regulan por sus propias normas. Sin embargo, le son aplicables las normas establecidas en esa Ley sobre aprobación de los contratos.

Basta que la industria se encuentre comprendida en el Decreto Ley N° 22342 para que proceda la contratación del personal bajo el citado régimen»

De otro lado, el Decreto Supremo N° 019-88-PCM (23 de febrero de 1988) a través del cual «Declaran de preferente interés nacional la exportación de confecciones fundamentalmente elaboradas con algodón, lana de ovino o pelo de alpaca», establece en su artículo 4° lo siguiente:

«Artículo 4.- A las empresas industriales que provean insumos a la industria de exportación de confecciones fundamentalmente de algodón, lana de ovino o pelo fino de alpaca, o que intervenga en la elaboración de dichas confecciones aportando valor agregado a través de un proceso manufacturero, le serán de aplicación para el cumplimiento de los contratos que tengan celebrados con las empresas de exportación de confecciones los beneficios señalados en los artículos 16 y 32 del Decreto Ley 22342 y en el artículo 34 del Texto Único del Impuesto General a las Ventas, Decreto Legislativo 190, sus ampliatorias, modificatorias y conexas, sin perjuicio de los otros beneficios que pudieran corresponderles con arreglo a su actividad.

Para el goce de estos beneficios, bastará la sola presentación ante las autoridades competentes de los contratos que amparen el aprovisionamiento de insumos o la prestación de servicios a las empresas de exportación de confecciones fundamentalmente elaboradas con algodón, lana de ovino o pelo de alpaca»

II. ANALISIS

Concretamente, la documentación remitida por el Director de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana contiene como antecedentes a la Resolución de la Comisión de Eliminación de Barreras Burocráticas N° 0170-2010/CEB-INDECOPI; los informes de la oficina de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo N° 368-2010-MTPE/9.110 y 900-2010-MTPE/4.8; y el informe del propio Director Regional de Lima Metropolitana, N° 166-2011-MTPE/1/20.

Sobre el particular, de acuerdo con las estadísticas nacionales, proporcionadas por el sistema de la planilla electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo hasta el mes de junio de 2011, el 75% de los contratos de promoción a la exportación no tradicional se concentra en la ciudad de Lima Metropolitana, mientras que el porcentaje restante se distribuye casi con exclusividad entre otras ciudades costeras como Ica, Trujillo, Arequipa o Piura. En la capital del país este tipo de contratación se utiliza principalmente dentro de la



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajo

Transformación Concertada

"Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo"

NIVEL NACIONAL

SECTOR PRIVADO: TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL (LEY 22342) POR TAMAÑO DE EMPRESA, SEGÚN MESES Y AÑOS

AÑO	MES	TAMAÑO DE EMPRESA			Total de Trabajadores del Régimen de exportación no tradicional (A)	Total de trabajadores en planilla (B)	Cobertura del Régimen de Exportación no tradicional (A) / (B)
		1 - 10 trabajadores	11- 100 trabajadores	101 a más trabajadores			
2008	Enero	165	3,534	82,171	85,870	1,896,979	4.5%
	Febrero	185	3,798	85,992	89,975	2,012,494	4.5%
	Marzo	199	4,037	98,056	102,292	2,169,397	4.7%
	Abril	218	4,036	107,163	111,417	2,308,644	4.8%
	Mayo	228	4,153	111,581	115,962	2,400,010	4.8%
	Junio	242	4,091	116,406	120,739	2,499,918	4.8%
	Julio	252	3,927	76,267	80,446	2,056,242	3.9%
	Agosto	213	3,768	79,702	83,683	2,096,769	4.0%
	Setiembre	213	4,048	78,552	82,813	2,136,764	3.9%
	Octubre	213	3,805	76,690	80,708	2,141,621	3.8%
	Noviembre	218	3,745	75,287	79,250	2,169,302	3.7%
	Diciembre	189	3,828	72,449	76,466	2,144,703	3.6%
2009	Enero	216	3,793	72,228	76,237	2,067,292	3.7%
	Febrero	229	3,908	66,240	70,377	2,048,886	3.4%
	Marzo	242	3,748	70,767	74,757	2,155,843	3.5%
	Abril	251	3,620	67,551	71,422	2,147,595	3.3%
	Mayo	229	3,591	60,779	64,599	2,127,592	3.0%
	Junio	228	3,907	61,571	65,706	2,152,219	3.1%



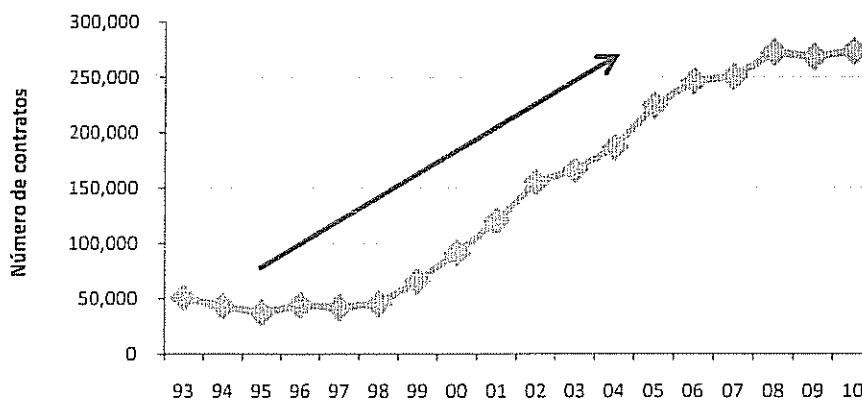
"Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo"

actividad textil; mientras que en el resto de ciudades mencionadas este tipo de contratos se utilizan dentro del sector agropecuario.

Desde una perspectiva histórica, debe ponerse en relieve que la Ley N° 22342 fue expedida en 1978, dentro de un contexto en el que el sector agropecuario y textil tenían una orientación exportadora incipiente, acceso limitado a los mercados de los países desarrollados y una demanda externa pequeña e incluso inestable. En la actualidad, dicha situación ha variado sustancialmente, incrementándose la demanda externa de productos textiles y agropecuarios nacionales a nivel mundial, gracias a la política nacional de apertura económica, que ha tenido su máxima expresión en la suscripción y entrada en vigencia del Tratados de Libre Comercio con los Estados Unidos de Norteamérica. Como puede apreciarse, la que analizamos es una regulación que pre existe al amplio régimen de contratación temporal establecido por el Decreto Legislativo 728 y por ella la flexibilidad que incorporaba como factor de promoción del sector agropecuario y textil se superpone hoy a la establecida por las modalidades contractuales establecidas en el cuerpo normativo del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral para el régimen general de la actividad privada.

En el contexto de la flexibilización laboral de inicios de los años noventa la intervención administrativa de control de la contratación a plazo fijo se transformó en una mera actividad de registro, lo cual propició el incremento del uso de los contratos temporales en general, y del contrato promoción a la exportación no tradicional en particular, como claramente se desprende del siguiente gráfico:

Perú: Registro de contratos de promoción de la exportación no tradicional 1993 - 2010



Fuente: Oficina de Estadística, MTPE.

Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

En un sentido más específico, el contrato de exportación no tradicional dentro del ámbito de las empresas adscritas a los sectores económicos que desarrollan ese tipo de actividades viene siendo utilizado en forma aparentemente discrecional, de acuerdo con la información estadística recabada por la Autoridad Administrativa de Trabajo. En ese sentido, desde 2008, el promedio de trabajadores que dentro del ámbito de aplicación del Decreto Ley 22342 tienen este tipo de contratos es de aproximadamente el 3.5% del total de trabajadores en planillas.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajo

Transformación Concertada

"Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo"

Contratos temporales	N° de trabajadores	%
Obra determinada o servicio específico	405,708	28.9%
Inicio o incremento de actividad	361,953	25.8%
Necesidades del mercado	327,211	23.3%
Intermitente	167,739	11.9%
Exportación no tradicional	81,801	5.8%
De temporada	45,349	3.2%
Ocasional	6,196	0.4%
Reconversión empresarial	3,356	0.2%
Suplencia	3,354	0.2%
Emergencia	1,612	0.1%
Total	1,404,279	100.0%

Fuente: Planilla Electrónica (julio 2011), MTPE.

Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

Diversos autores coinciden en señalar que existe un impacto negativo en la proliferación del uso de contratos de trabajo a plazo fijo, lo que afecta derechos de rango constitucional tales como el derecho del trabajo, el ingreso digno y la libertad sindical. Así, en primer lugar, este régimen afecta al derecho al trabajo (artículo 22° de la Constitución) al restar vigencia a la estabilidad de entrada. En segundo lugar, crea una brecha de ingresos a favor del personal que es contratado a plazo indeterminado con respecto al que lo es a plazo fijo, lo que afecta al contenido equitativo y suficiente de la remuneración (artículo 24 de la Constitución). Igualmente, afecta al derecho de libertad sindical, pues la alta rotación subsecuente determina una baja actividad sindical. Esto lleva a que virtualmente no exista posibilidad de que se produzca mejora de las condiciones de trabajo en el sector por la vía de la autonomía colectiva. También es más que discutible su proporcionalidad pues se ha configurado como un régimen "promocional" que introduce un trato diferenciado que afecta la estabilidad de entrada de manera permanente.

En una cuerda paralela a la de la flexibilización de la contratación laboral, desde la década de los noventa también se vienen difundiendo en nuestro país nuevas formas de organización empresarial entre ellas encontramos a la descentralización productiva. Esta novedosa forma de gestión de la mano de obra introduce algunos problemas para los derechos laborales, tales como la consolidación del desequilibrio retributivo entre los trabajadores de la principal y de la contratista; la inestabilidad laboral de los trabajadores de las empresas contratistas; y



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del EmpleoTrabajo
Transformación Concertada*"Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo"*

	Julio	216	3,950	63,027	67,193	2,178,551	3.1%
	Agosto	226	3,888	65,988	70,102	2,201,521	3.2%
	Setiembre	224	3,742	69,782	73,748	2,260,291	3.3%
	Octubre	232	3,870	69,170	73,272	2,235,872	3.3%
	Noviembre	222	3,724	67,313	71,259	2,295,240	3.1%
	Diciembre	219	3,753	65,258	69,230	2,281,006	3.0%
2010	Enero	237	3,678	65,513	69,428	2,236,439	3.1%
	Febrero	236	3,785	66,285	70,306	2,246,074	3.1%
	Marzo	242	3,942	74,466	78,650	2,376,571	3.3%
	Abril	239	3,583	71,835	75,657	2,374,113	3.2%
	Mayo	243	3,635	71,181	75,059	2,385,654	3.1%
	Junio	258	3,519	70,205	73,982	2,388,322	3.1%
	Julio	262	3,522	71,307	75,091	2,426,540	3.1%
	Agosto	296	3,388	72,872	76,556	2,466,410	3.1%
	Setiembre	294	3,460	83,124	86,878	2,530,815	3.4%
	Octubre	302	3,434	82,230	85,966	2,577,060	3.3%
	Noviembre	288	3,496	80,306	84,090	2,615,835	3.2%
	Diciembre	286	3,109	76,450	79,845	2,614,432	3.1%
2011	Enero	289	3,188	77,480	80,957	2,546,243	3.2%
	Febrero	260	3,223	77,510	80,993	2,551,716	3.2%
	Marzo	269	3,487	81,928	85,684	2,729,594	3.1%
	Abril	291	3,637	81,767	85,695	2,706,544	3.2%
	Mayo	309	3,638	93,950	97,897	2,697,699	3.6%
	Junio	302	3,782	77,031	81,115	2,706,556	3.0%

Fuente: Planilla electrónica, MTPE.

Estas cifras dan cuenta de que el régimen objeto de nuestro informe posee una cobertura ciertamente reducida incluso dentro del sector productivo, que sin embargo coexiste con otras modalidades de contratos temporales en las empresas involucradas. Así, tenemos que:



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Transformación Concertada

"Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo"

Como se desprende del gráfico antecedente, los empleadores y trabajadores actualmente comprendidos dentro del ámbito subjetivo del régimen laboral de la exportación no tradicional (en el sector de las confecciones textiles) son, de un lado, quienes desempeñan como actividad empresarial aquella específica de exportación de confecciones textiles que no tengan el carácter de *tradicionales* y, de otro lado, aquellos que prestan su fuerza de trabajo a favor de dichos empleadores.

Las contratistas y subcontratistas que participaban de la producción de las confecciones textiles *no tradicionales* para su exportación fueron incluidas en dicho régimen únicamente en forma temporal por una reglamentación cuya vigencia corrió desde febrero de 1988 hasta el 31 de diciembre de 1997. Debe señalarse, asimismo, que esta ampliación del ámbito de aplicación del régimen laboral comentado se realizó mediante la controvertida técnica legislativa de ampliar², por vía reglamentaria, los supuestos previstos en una norma de rango legal. Aunque posteriormente ello se pretendió corregir mediante la dación de fuerza de Ley a dicha norma reglamentaria (mediante la Ley N° 24977), esto no hace sino demostrar que las empresas tercerizadoras de servicios que participaban en la red de producción de las exportadoras tuvo carácter temporal, con fechas de inicio y término determinados.

De esta manera, actualmente están fuera del ámbito subjetivo del régimen laboral establecido por el Decreto Legislativo N° 22342 aquellos trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas de servicios de confección cuya actividad está referida a fases específicas de la producción de dichas confecciones, pero que no se dedican a la exportación. A título ejemplificativo, serían empleadores excluidos del ámbito del régimen promocional de exportación no tradicional los siguientes:

- Las empresas que brindan servicios de confección
- Las empresas que comercializan confecciones textiles a nivel nacional
- Las empresas que importan insumos necesarios para la confección textil, entre otras

Adicionalmente, cabe señalar que la estadística examinada sobre la utilización del contrato laboral del régimen de exportación no tradicional arroja un dato que consideramos muy relevante: este régimen laboral, que desde su surgimiento fue establecido con carácter temporal, vendría cumpliendo con su cometido promocional para el sector textil en coexistencia con las modalidades de contratación a plazo determinado del régimen general de la actividad privada, los mismos que responden al principio de causalidad —manifestación del principio de estabilidad en el empleo— y que, por tanto, poseen un régimen de protección mayor al configurado por el régimen temporal del Decreto Ley N° 22342. En ese sentido, cabe recordar que el propósito del principio de causalidad en la contratación temporal es «garantizar que el vínculo laboral durará tanto como la fuente que le dio origen, siempre que el trabajador cumpla adecuadamente con sus obligaciones laborales, claro está. [...] A su vez, la preferencia por los contratos por tiempo indefinido en la que se concentra la estabilidad "de entrada" se instrumenta mediante la adopción, para la fijación de la duración de la relación laboral, de criterios objetivos que vinculan el tipo contractual a utilizar con la naturaleza de las labores que habrá de desarrollar el trabajador, los cuales operan al margen y en sustitución de la voluntad de los contratantes».³

² Sobre este punto, resulta muy discutible la posibilidad de extender el ámbito de aplicación de una norma restrictiva del derecho a la estabilidad de entrada, como parte del contenido del derecho fundamental al trabajo, a través de una norma reglamentaria pues las intervenciones en derechos fundamentales deberían producirse a través de la ley y no por medio de normas llamadas tan sólo complementar a aquella.

³ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *Los contratos de trabajo de duración determinada*. Lima: Gaceta Jurídica S.A. 2008, p. 16.



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

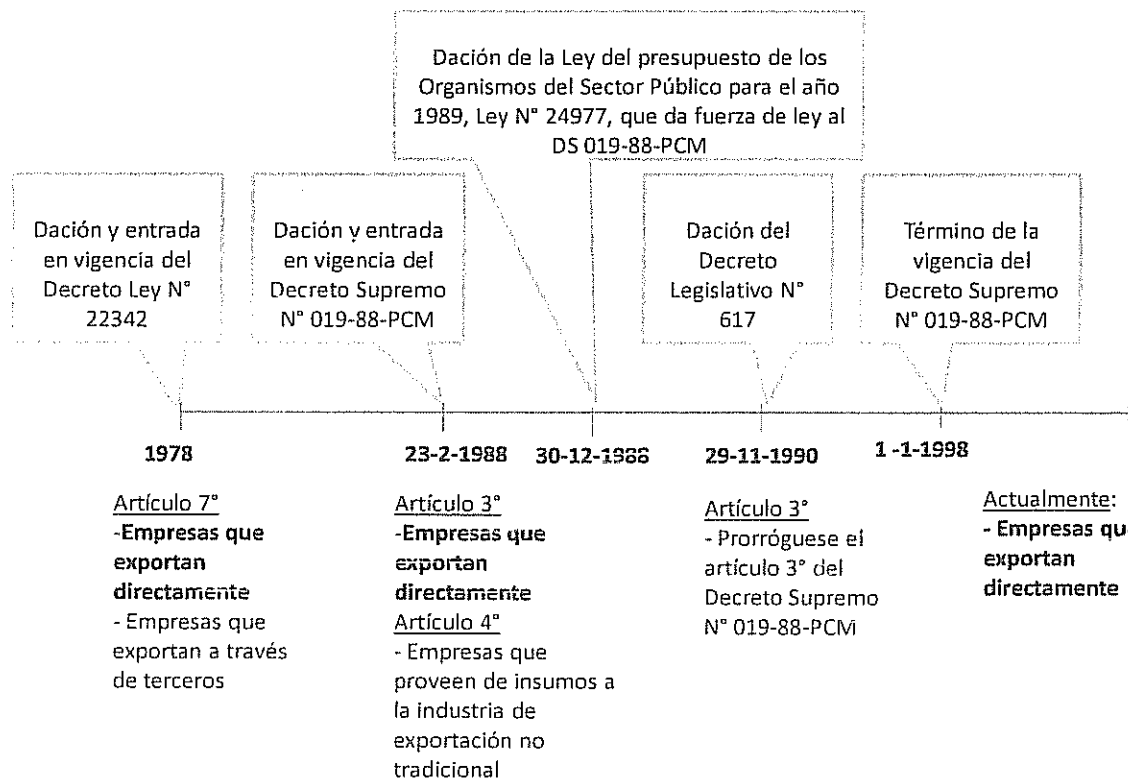
Trabajo
Transformación Concertada

“Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo”

finalmente, la fragmentación de la clase trabajadora, con el consecuente debilitamiento de la fuerza colectiva de los sindicatos.¹ Entrando a la materia específica del presente informe, se ha planteado la interrogante acerca de si puede considerarse dentro del régimen de contratación laboral de la exportación no tradicional a aquellas empresas que, sin realizar la actividad productora y exportadora no tradicional dentro de su giro empresarial, sí intervienen en la cadena productiva de los productos textiles a los que se refiere este régimen promocional.

Sobre el particular, es preciso tomar en cuenta la vigencia en el tiempo de las normas promocionales de la exportación no tradicional, en particular: el Decreto Ley N° 22342, «Ley de Promoción de Exportaciones No tradicionales»; el Decreto Supremo N° 019-88-PCM, «Declaran de preferente interés nacional la exportación de confecciones fundamentalmente elaboradas con algodón, lana de ovino o pelo de alpaca»; el Decreto Legislativo y N° 617 «Dejan sin efecto la vigencia de dispositivos legales de creación de impuestos que han devenido ineficientes y que son de muy baja recaudación». Su análisis permite determinar que su ámbito subjetivo ha sufrido algunas variaciones desde la primera norma citada, habiéndose ampliado su alcance también a las empresas *tercerizadoras* de los servicios de confecciones por efecto del artículo 3° del Decreto Supremo 019-88-PCM, el mismo que estuvo vigente dentro de nuestro ordenamiento hasta el 31 de diciembre del año 1997:

LÍNEA DE TIEMPO DE LA LEGISLACIÓN PROMOCIONAL DE LA EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL - TEXTIL



¹ ARCE ORTIZ, Elmer. *Subcontratación entre empresas y relación de trabajo en el Perú*. Lima: Palestra, 2006. pp. 23-24.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajo

Transformación Concertada

“Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo”

De otro lado, tampoco es posible que por vía interpretativa se extienda el ámbito de aplicación del régimen laboral circunscrito para las empresas cuyas actividades son *stricto sensu* de exportación no tradicional a aquellas otras empresas contratistas que pudieran vincularse con ellas para cumplir fases del proceso productivo por encargo de la principal, las mismas que pueden utilizar, cuando ello sea justificado, los contratos de trabajo a plazo fijo o de duración determinada previstos dentro del Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. La razón de esta prohibición es evidente: el Decreto Ley N° 22342 contempla un régimen contractual menos protector que el establecido para el régimen de la actividad privada, pues sujeta a los trabajadores del referido ámbito a una mayor precariedad. Así, la contratación bajo el régimen de exportación no tradicional presenta problemas de constitucionalidad al desvincularse del principio de causalidad de la contratación temporal, cosa que no ocurre con los contratos temporales del régimen de la actividad privada vienen configurados a partir del principio de causalidad —cuando menos se les interpreta desde ese principio, cuando ellos resultan de dudosa causalidad—; y, por otro lado, están sujetos a una temporalidad máxima después de la cual toda prórroga contractual o fáctica supone que en los hechos se tendría una relación de trabajo a plazo indeterminado.⁴

En esa línea, el régimen laboral de la exportación no tradicional supone un tipo contractual excepcional dentro de todas las modalidades de contratos temporales típicos y atípicos vigentes en nuestro ordenamiento jurídico. Su causa es imputada por el Decreto Legislativo N° 22342 —recuérdese: una norma anterior a la Constitución Política de 1993— y por tanto no se corresponde objetivamente con la naturaleza temporal de cierta prestación que pudiera ser requerida por el empleador, sino que termina poniendo en manos del propio empleador la decisión sobre si la contratación temporal al amparo de dicho régimen es procedente o no y la decisión sobre la vigencia total del vínculo contractual suscrito al amparo de este régimen.

III. CONCLUSIONES

Consideramos que las empresas tercerizadoras de servicios que participan en la actividad productiva descentralizada del sector de la exportación no tradicional están fuera del ámbito de aplicación del régimen de contratación laboral establecido por el Decreto Ley N° 22342. Este es un régimen cuyo ámbito de aplicación se encuentra perfectamente delimitado por la propia norma y que no puede extenderse a otros supuestos distintos.

En consecuencia, las empresas contratistas y subcontratistas que participen en el sistema de producción de la exportación no tradicional deben, en caso de requerir la contratación de personal a plazo determinado, utilizar las modalidades contractuales previstas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, siempre bajo el debido respeto al principio de causalidad de la contratación temporal.

Por otro lado, es importante destacar que si no se produce su derogación por su manifiesta inconstitucionalidad, al menos debe optarse por mantener el régimen pero modificando su vigencia sometiéndolo necesariamente a límites de temporalidad y causalidad que lo adecúen a la Constitución. En ese sentido, hemos venido sosteniendo que esta modificación del régimen debería incidir en cuatro grandes ejes:

⁴ Estos argumentos justifican la modificación legislativa del régimen laboral de la exportación no tradicional, según hemos dejado sentado en opiniones emitidas anteriormente (nos referimos a los informes emitidos por la Dirección General de Trabajo N° 013-2011-MMTPE/2/14 y 014-2011-MMTPE/2/14).



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Transformación Concertada

"Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo"

- a. Fijación de un plazo máximo de duración del régimen laboral de promoción de la actividad exportadora no tradicional en cada empresa. Dicho plazo debería obedecer a criterios objetivos y, en todo caso, podría tomar como referencia un plazo no mayor al previsto para los contratos temporales de la actividad privada (5 años).

Asimismo, debería establecerse con precisión la vigencia del régimen dentro de las empresas que ya han venido desarrollando la actividad exportadora no tradicional, estableciendo un plazo similar al referido en el párrafo anterior, computado desde la entrada en vigencia de la norma.

- b. Delimitación del ámbito subjetivo de aplicación: de un lado, en lo que se refiere a la calificación de cierta empresa como "de exportación no tradicional", se requiere fijar un porcentaje mínimo de exportación del valor de producción anual efectivamente vendida. La legislación sectorial debería excluir de su ámbito a las empresas que participan de la elaboración del producto, pero que no lo exportan ni directa, ni indirectamente. De otro lado, se requiere precisar que solamente los trabajadores que laboran en la fase productiva de dichas empresas pueden entenderse dentro del ámbito del Decreto Ley N° 22342.

- c. Desnaturalización del contrato temporal de exportación no tradicional: asimismo, debe señalarse con precisión los supuestos en que el contrato pierde su fuerza vinculante por implicar la comisión de un fraude. Los supuestos, que deberían guardar una conexión clara con los requisitos del artículo 32° del Decreto Ley N° 22342, podrían ser:


- c.1 Incumplimiento de los requisitos de celebración, plazo y/o registro que se establezcan⁵.
c.2 Afectación de los derechos comprendidos dentro de la libertad sindical.
c.3 Discriminación en materia de derechos y condiciones de trabajo
c.4 Incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo
c.5 El intento de vulnerar el plazo máximo de contratación mediante contratos encadenados o cualquiera otra medida fraudulenta.

- d. Pérdida del Régimen de Contratación Laboral de Promoción de la Actividad Exportadora No Tradicional: sanción que debe aplicarse a aquellas empresas que presenten reiterados y graves actos de incumplimiento de la normativa socio laboral que puedan ser detectados y sancionados por la Autoridad Administrativa del Trabajo.

Es todo cuanto tengo que informar a usted.

Atentamente,




CRISTIAN SANCHEZ REYES
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

⁵ El incumplimiento de los requisitos establecidos por el Decreto ley N° 22342 para la celebración de este tipo de contratos determinan la desnaturalización del mismo y, consecuentemente, la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado conforme a lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 3735-2011-AA/TC.