

# A

# ACTUALIDAD JURIDICA

INFORMACIÓN ESPECIALIZADA PARA ABOGADOS Y JUECES

TOMO 198  
MAYO 2010

## ESPECIAL

### PROBLEMAS EN LAS GARANTÍAS INMOBILIARIAS

VIGENCIA DE LOS CONSEJOS DIRECTIVOS DE LAS ASOCIACIONES DESPUÉS DE CONCLUIDO EL PERIODO ESTATUTARIO

LA VALIDEZ DE LA VENTA DE BIENES AJENOS Y LOS LÍMITES A LAS ADQUISICIONES A *NON DOMINO*

EL PROBLEMA DEL PAGO DE LAS ALÍCUOTAS PENSIONARIAS EN EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEY N° 20530

¿ES POSIBLE PEDIR LA NULIDAD DEL REGISTRO DE UNA MARCA SOBRE LA BASE DE UN DERECHO PREFERENTE EN OTRO PAÍS DE LA COMUNIDAD ANDINA?

ACTUACIÓN INMEDIATA DE LA SENTENCIA EN EL PROCESO DE AMPARO

CONFLICTO DE INTERÉS EN LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS AL MOMENTO DE ADOPTAR ACUERDOS DE FUSIÓN Y ESCISIÓN

EL DERECHO A LA SALUD EN LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL

RESPONSABILIDADES DE LOS DIRECTORES DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS

EL REGISTRO DEL AGENTE INMOBILIARIO

38

EN ESTE NÚMERO ESCRIBEN

**AUTORES**

ENTRE OTROS:

Martín Mejorada Chauca  
Richard Martín Tirado  
Daniel Echaiz Moreno  
Clara Mosquera Vásquez  
Fernando Tarazona Alvarado  
Antonio Román Calzada  
Javier Gallo Cabrera  
Hesbert Benavente Chorres

**GACETA**  
JURIDICA



ISSN 1812-9552





### La contratación temporal en el régimen de exportación no tradicional no tiene límites temporales

#### Tema relevante:

El Decreto Ley N° 22342, Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales, tuvo por finalidad crear un marco jurídico especial orientado a promover mejores condiciones que incentiven y favorezcan la actividad empresarial dirigida a la exportación de productos no tradicionales como una forma de lograr una mayor inversión que repercute no solo en el incremento de las fuentes de trabajo sino también en la obtención de más divisas. En este régimen se permite la contratación temporal, lo cual no atenta contra el principio de igualdad reconocido en la Constitución.

#### Jurisprudencia

CAS. N° 228-2006-LIMA.

Lima, cuatro de julio del dos mil seis.

LA SALA TRANSITORIA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA:

**VISTA:** la causa número doscientos veintiocho - dos mil seis; en audiencia pública llevada a cabo en la fecha, y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:** Se trata del recurso de casación interpuesto mediante escrito de fojas setecientos noventa y nueve por la Compañía Universal Textil Sociedad Anónima contra la sentencia de vista de fojas setecientos noventa y cuatro, su fecha al cinco de diciembre del dos mil cinco, que confirmando la sentencia apelada de fojas setecientos treinta y cinco, fechada el veintinueve de abril de dos mil cinco, declara fundada la demanda, con lo demás que contiene.

**FUNDAMENTOS DEL RECURSO:** La empresa recurrente denuncia la aplicación indebida del artículo setenta y siete del Decreto Supremo número cero cero tres-noventa y siete-TR.

#### CONSIDERANDO:

**Primero:** Que, el recurso de casación reúne los requisitos que para su admisibilidad contempla el artículo cincuenta y siete de la Ley número veintiséis mil seiscientos, treinta y seis. Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley número veintisiete mil veintiuno.

**Segundo:** Que, si bien es cierto la actuación de esta Sala Suprema al conocer del recurso

de casación se ve limitado a la misión y postulado que le asigna el artículo cincuenta y cuatro de la Ley, número veintiséis mil seiscientos treinta y seis, Ley Procesal del Trabajo, modificada por Ley número veintisiete mil veintiuno, esto es la correcta aplicación e interpretación de las normas materiales del Derecho Laboral, Previsional y de Seguridad Social, dicha premisa tiene como única y obligada excepción la tutela de los derechos procesales con valor constitucional pues es evidente que allí donde el ejercicio de la función jurisdiccional los vulnera o amenaza se tiene por que el ordenamiento lo justifica dentro del Estado Constitucional de Derecho, la posibilidad de ejercer el recurso de casación como instrumento de su defensa y corrección aunque limitado solo a la vulneración a los derechos de tal naturaleza, quedando por tanto descartado que dentro de dicha noción se encuentren las anomalías o simples irregularidades procesales que no son por sí mismas contrarias a la constitución, así este es el límite con el cual ha de ejercerse esta función y a la vez la garantía que no todo reclamo que se le hace por infracciones al interior de un proceso pueda considerarse una verdadera infracción constitucional.

**Tercero:** Que, bajo este contexto, y aun cuando la Ley Procesal del Trabajo no contemplan ninguna causal vinculada a la cautela del debido proceso, al encontramos frente a una irregularidad que transgrede un principio y derecho de la función jurisdiccional, obligan a esta sala suprema a declarar en forma excepcional **PROCEDENTE** el recurso de casación en aplicación de lo dispuesto en los incisos tres y cinco del artículo ciento treinta y nueve de la Constitución Política del Estado que consagran como principio y derecho de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso y la exigencia de motivación escrita de las resoluciones judiciales respectivamente, obviando los agravios denunciados por la transcendencia de la violación constitucional advertida.

**Cuarto:** Que, uno de los contenidos esenciales del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos que garantiza que la decisión expresada en el fallo o resolución sea consecuencia de una deducción razonada de los hechos del caso, las pruebas aportadas y su valoración jurídica, en tal virtud, esta garantía se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada.

**Quinto:** Que, como aparece del peticitorio de la demanda el actor persigue que se declare la nulidad de su despido al sostener que esta decisión de la emplazada es adoptada en represalia por haber participado en la formación y fundación del sindicato de trabajadores y por haber interpuesto en su contra una demanda de reintegro de remuneraciones configurándose de este modo los supuestos contemplados en los literales a) y c) del artículo veintinueve del Texto Único Ordenando el Decreto Legislativo

número setecientos veintiocho aprobado por Decreto Supremo número cero cero tres - noventa y siete - TR pues refiere que su contrato de trabajo a plazo fijo celebrado dentro del marco del Decreto Ley número veintidós mil trescientos cuarenta y dos se ha desnaturalizado al haber desempeñado la misma función, inscrito en planillas por más de diez años; por su parte la emplazada al absolver el traslado de la demanda contradice la pretensión afirmando que los contratos de trabajo a plazo fijo celebrados con el actor tienen plena validez y eficacia por lo que es por el vencimiento del plazo del último de los contratos celebrados que se ha resuelto la relación de trabajo con lo que se demuestra que no existe la nulidad de despido que se invoca que además no se encuentra acreditada en autos.

**Sexto:** Que, de este modo la materia controvertida giraba alrededor de dos aspectos esenciales, definir la naturaleza de la relación de trabajo habida entre las partes y si esta concluye por el vencimiento de su plazo o por el despido lesivo de los derechos fundamentales a la libertad sindical y a la tutela jurisdiccional efectiva del demandante; así al dilucidar este primer aspecto, las instancias de mérito han establecido que aun cuando la relación de trabajo del demandante se desenvolvió dentro del marco que delimita el artículo treinta y dos del Decreto Ley número veintidós mil trescientos cuarenta y dos al no reunir los sucesivos contratos de trabajo a plazo fijo que regularon sus servicios, los requisitos formales que determinan tal norma debe concluirse en aplicación del artículo setenta y siete del Decreto Supremo número cero cero tres - noventa y siete - TR que entre las partes existió una relación de trabajo de naturaleza indeterminada al haber laborado el demandante sin solución de continuidad por más de diez años.

**Séptimo:** Que, el Decreto Ley número veintidós mil trescientos cuarenta y dos, Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales tuvo por finalidad crear un marco jurídico especial orientado a promover mejores condiciones que incentiven y favorezcan la actividad empresarial dirigida a la exportación de productos no tradicionales como una forma de lograr una mayor inversión que repercute no solo en el incremento de las fuentes de trabajo sino también en la obtención de más divisas y con tal objeto entre otros aspectos regula en su artículo treinta y dos, el régimen laboral aplicable a los trabajadores de la empresa industrial de exportación no tradicional que en términos de su artículo siete, es aquella que exporta directamente o por intermedio de terceros, el cuarenta por ciento del valor de su producción anual efectivamente vendida, señalando que estas empresas podrán contratar personal eventual, en el número que requieran, dentro del régimen establecido por el Decreto Ley número dieciocho mil ciento treinta y ocho, para atender operaciones de producción para exportación en las condiciones que se señalan en 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

celebran 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 días, vencidos los cuales si no hubiere pronunciamiento, se tendrá por aprobado.

**Octavo:** Que si esta finalidad perseguida por el legislador a través del Decreto Ley número veintidós mil trescientos cuarenta y dos guarda coherencia y reciprocidad entre otros valores y principios constitucionales con el cumplimiento de la obligación del Estado de adoptar una política que permita que la población acceda a un puesto de trabajo que como tal forma parte del contenido esencial del derecho al trabajo, las instancias de mérito a la luz del principio de igualdad consagrado en el inciso segundo del artículo segundo de la Constitución Política del Estado que no impide al operador del derecho determinar entre las personas, distinciones que expresamente obedezcan a la diferencias que las mismas circunstancias prácticas establecen de manera indubitable, debieron evaluar la validez y eficacia de los contratos celebrados al amparo de artículo treinta y dos del Decreto Ley número veintidós mil trescientos cuarenta y dos a fin de establecer si el solo incumplimiento de ciertos requisitos de contenido (forma) permite en aplicación de las normas generales del régimen laboral común de la actividad privada sancionar su desnaturalización cuando justamente tal régimen busca efectivizar el derecho al trabajo en su aspecto de acceso al empleo y es el artículo ochenta de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral el que establece que los contratos de trabajo del régimen de exportación de productos no tradicionales a que se refiere el Decreto Ley número veintidós mil trescientos cuarenta y dos se regulan por sus propias normas. Sin embargo, le son

aplicables las normas establecidas en esa Ley sobre aprobación de los contratos que involucra obviamente solo lo previsto en el artículo sesenta y tres de la misma Ley.

**Noveno:** Que, no obstante los órganos de mérito no han procedido de este modo con lo cual no podría válidamente reputarse que la decisión adoptada se encuentre debidamente justificada si además no explican adecuadamente como sustentan la desnaturalización de los contratos de trabajo del demandante en el hecho de haber prestado servicios por más de diez años cuando la norma antes examinada que no circunscribe la celebración de los contratos de trabajo celebrados a su amparo a un periodo máximo de tiempo, contraviniendo de este modo en forma manifiesta el contenido esencial de la garantía constitucional de la debida motivación.

**Décimo:** Que, así por la naturaleza del controvertido y dentro del marco del principio de primacía de la realidad que se constituye en un elemento impuesto por la naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado para estimar que la decisión de las instancias se encuentra debidamente justificada, correspondía entre otros puntos relevantes examinar: 1) el número de trabajadores de la emplazada, contratados bajo el régimen del artículo treinta y dos del Decreto Ley número veintidós mil trescientos cuarenta y dos; 2) el volumen y porcentaje de su producción que dedican a la exportación y al mercado interno; 3) el número de trabajadores de la emplazada sujeto al régimen laboral común de la actividad privada; y 4) las variaciones en las contrataciones de trabajadores dentro del régimen del Decreto Ley número veintidós mil trescientos cuarenta y dos; sin embargo, el juez al fijar los extremos de la litis en la audiencia única de fojas quinientos setenta y nueve se ha circunscrito esencialmente a resumir las peticiones y defensas propuestas por las partes, sin tener en cuenta que la fijación de los puntos controvertidos tienen una especial repercusión sobre el desarrollo del proceso, pues en función de ellos es que se orienta la actividad probatoria que permitirá luego al juez examinar con propiedad el fondo del asunto, de manera tal

que su debido cumplimiento conforme a la idéntica del artículo sesenta y siete de la Ley Procesal del Trabajo, consiste en indicarse que aspectos (de los extremos demandados) actúan como límite entre las pretensiones de las partes, vale decir, aquellos en los que puntualmente ellos disienten lo que al no haber ocurrido así infringe el debido proceso en su aspecto formal.

**Undécimo:** Que, los vicios relevados acarrean la invalidez insubsanable no solo de los pronunciamientos de mérito sino también de lo actuado hasta la audiencia única de fojas quinientos setenta y nueve en el extremo que fija los puntos controvertidos correspondiendo al Juez de la Causa la obligación de renovar los actos procesales viciados haciendo uso de la facultad que le concede el artículo veintiocho de la Ley Procesal del Trabajo para actuar la actividad probatoria complementaria que le permita definir el derecho que corresponde a las partes con absoluta claridad y convicción.

**RESOLUCIÓN:** Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto mediante escrito de fojas setecientos noventa y nueve por la Compañía Universal Textil Sociedad Anónima, en consecuencia NULA la sentencia de vista de fojas setecientos noventa y cuatro, su fecha cinco de diciembre del dos mil cinco, e INSUBSISTENTE la sentencia apelada obrante a fojas setecientos treinta y cinco del veintuno de abril de dos mil cinco; NULO todo lo actuado desde la audiencia única de fojas quinientos setenta y nueve en el extremo que fija los puntos controvertidos; ORDENARON que el A que convoque a nueva Audiencia donde fije los puntos controvertidos conforme a ley, observando las directivas contenidas en este pronunciamiento; en los seguidos por don Gilmer Andrés Díaz Ucañan sobre Nulidad de Despido; y estando a que la presente resolución sienta precedente de observancia obligatoria en el modo y forma previsto en la ley; ORDENARON la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial *El Peruano*; y los devolvieron.

SS. VILLA STEIN ACEVEDO MENA, ESTRELLA CAMÁ, ROJAS MARADI, SALAS MEDINA.

función, inscrito en planillas por más de diez años.

Por su parte, la Compañía sostiene que los contratos a plazo fijo celebrados con el demandante son válidos y eficaces en tanto, debido al vencimiento del plazo del último de los contratos celebrados, es que se ha resuelto la relación de trabajo con lo cual no se justificaría el pedido por nulidad de despido.

Por lo tanto, el problema consiste en determinar la naturaleza de la relación de trabajo que exista entre las partes, y si esta concluye con el vencimiento del plazo o con el despido, que ha vulnerado derechos de libertad sindical y tutela jurisdiccional efectiva.

**2. RESOLUCIÓN DEL CASO POR LAS AUTORIDADES JUDICIALES**

**2.1. Los pronunciamientos judiciales**

En primera y segunda instancia se concluyó que, debido a que los contratos a plazo fijo que regularon los servicios del demandante no reunieron los requisitos formales que determina el artículo 32 del Decreto Ley; debía devenir, por el contrario, en la aplicación del artículo 77 de la Ley, al comprobarse que entre las partes existió una relación de trabajo de naturaleza indeterminada al haber laborado el demandante por más de diez años.

Por su parte, la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República (en adelante "el Tribunal") consideró inicialmente que si bien el régimen especial en cuestión, se creó para incentivar y favorecer la actividad empresarial dirigida a la exportación de productos no tradicionales, habría sido adecuado evaluar la validez y eficacia de los contratos celebrados al amparo del Decreto Ley, a fin de establecer si el incumplimiento de ciertos requisitos formales, permite más bien la aplicación de normas generales del régimen laboral común referidas a la desnaturalización de contratos temporales.

Además, señalaban que no se podía sustentar la desnaturalización de los contratos del demandante al haber prestado servicios por más de diez años, debido a que el Decreto Ley no circunscribe la celebración de los contratos a un periodo máximo de tiempo, por lo que se contravendría la garantía constitucional de la debida motivación.

Finalmente, el Tribunal declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la Compañía; anula las sentencias de primera y segunda instancia y ordena que se reinicie el proceso mediante Audiencia donde se fijen los puntos controvertidos. Declara dicha sentencia como precedente de observancia obligatoria y fija los criterios a examinar siempre que se quiera verificar la aplicación del régimen regulado por el Decreto Ley.

**2.2. Comentario**

Quizás podría decirse que la decisión adoptada por este Tribunal ya no debería discutirse pues no es la única sentencia de la Corte Suprema que falle de esta manera, a favor del régimen laboral especial de la exportación no tradicional, sino que buscando jurisprudencia vinculada, encontramos que, en sentencias recientes, se ha fallado de igual manera, apoyando el criterio adoptado en este fallo que estamos analizando.

Tenemos que en la Casación N° 2793-2008-Lima, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, resolvió de manera muy parecida respecto a un recurso de casación sobre la interpretación de normas que regulan la contratación laboral bajo el régimen de exportación de productos no tradicionales. Señaló que no existe un límite máximo de duración de este tipo de contratos, como si ocurre en el caso de los regulados por la Ley, pues se trata de incentivar la actividad empresarial de exportación de este tipo de productos. Tal sentencia fue comentada en el diario *El Peruano*, señalando que a pesar de que en primera y segunda instancia, se estipulaba una indefinición de la relación laboral (desnaturalización por aplicación del artículo 77 del TUO)<sup>(1)</sup>, el Tribunal decidió de la manera contraria, defendiendo este régimen.

De igual modo falló la Sala Segunda del Tribunal Constitucional pues con fecha 18 de mayo el 2009 dictó sentencia respecto al Expediente N° 02900-2008-PA/TC señalando además en su considerando 9 que "la empresa considera que no se encontraba obligada a renovar automáticamente los contratos de trabajo (refiriéndose a los de exportación no tradicional) sino que, al vencimiento, la relación laboral quedaba

extinguida, por lo que lo único que hizo la empresa fue poner en conocimiento de los trabajadores su decisión de no renovar los contratos".

Si bien se han dado fallos claros respecto a la contratación laboral en el régimen de exportación no tradicional, nosotros no compartimos esa manera de resolver y lo explicaremos detalladamente en el siguiente acápite. Solo vamos adelantando la idea de que en regímenes especiales como este, se tiene que colocar límites pues no se puede aplicar de igual manera en todos los casos; así, lo único que se va a generar es un encubrimiento de contratos a tiempo indeterminado, bajo esta modalidad especial que hace contrataciones de personal "eventual", pero que no siempre se da así, pues habrán casos como los antes anotados, donde es probable que se llegue a desnaturalizar la figura.

**3. NUESTRA OPINIÓN RESPECTO AL CASO**

Si hubiese estado en nuestras manos resolver este caso, nuestro fallo hubiese sido totalmente distinto porque somos de la idea de que el régimen laboral de la exportación no tradicional que figura en el Decreto Ley, si bien fue creado de modo temporal para promover e incentivar la actividad empresarial de este sector, logrando mayores inversiones en la rama, presenta un aspecto negativo o ambivalente: su régimen laboral, pues puede traer consigo abuso de los derechos de los trabajadores. Esto se da al establecer un contrato modal para contrata de personal eventual pero que esto se puede extender a un tiempo indeterminado.

El Decreto Ley, al referirse a este régimen especial, señala que:

"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 N° 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.



**COMENTARIO:**

**La conclusión de la relación laboral ¿Por vencimiento del plazo o por despido?**

Sandra

**ECHAIZ MORENO\***

**1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Se trata de un recurso de casación interpuesto por la Compañía Universal Textil Sociedad Anónima (en adelante "la Compañía"), ante la confirmación de la sentencia apelada que declara fundada la demanda de nulidad de despido interpuesto por Gilmer Andrés Díaz Ucañan (en adelante "el demandante").

El petitorio de la demanda persigue que se declare la nulidad del despido

al sostener que este fue dado en responsabilidad por la participación en la formación y fundación del Sindicato de Trabajadores y por haberse interpuesto en contra de la Compañía una demanda de reintegro de remuneraciones configurándose causales de despido nulo, que figuran en el artículo 29 literales a) y c) del TUO del D.L.

N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante "la Ley"). Refiere el demandante que su contrato a plazo fijo, celebrado dentro del marco del Decreto Ley N° 22342, que regula la promoción de exportaciones no tradicionales- (en adelante "el Decreto Ley"), se ha desnaturalizado al haber desempeñado la misma

(\* Asistente académico de Echaiz Estudio Jurídico Empresarial. Asistente legal del área corporativo-competencia del Estudio Beninzon, Benavides, Vergas & Fernández Abogados.

(1) Cfr. Diario oficial *El Peruano* del 26 de agosto de 2009.

(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\*.

Por su parte, la Ley también se ocupa de este contrato sujeto a modalidad, señalando en el Título II, capítulo IX que:

“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”.

Como podemos observar, los contratos sujetos a modalidad se rigen, en primer lugar, por su norma específica, si es que la tiene, en este caso el Decreto Ley, y sino por la Ley. Por tal motivo, a este régimen especial, no se le aplicaría el plazo máximo de cinco (5) años para los contratos modales, sino las disposiciones establecidas en el artículo antes mencionado, referido a que el contrato se extiende por todo el período de duración de la obra en cuestión. Sin embargo, siempre es importante poner un promedio de cuánto sería lo ideal de tiempo de duración de un contrato, pues se podría presentar la situación que un contrato

modal dure 10, 15, 20 años o, quizás, más, cuando en realidad ya ha pasado a ser una contratación de duración indeterminada.

Compartimos el parecer de Wilfredo Sanguinetti<sup>(2)</sup> quien, al referirse a este contrato, señala que se incurre en el exceso de considerarlos como instrumentos cuya sola existencia, al margen de cualquier consideración o pedido que satisfacen, autoriza a las empresas a recurrir a la contratación temporal. Inclusive la Ley menciona que el desarrollar este tipo de actividades genera automáticamente ingresar bajo el paraguas de este Decreto Ley. Se concede, así, de manera desproporcionada a las empresas exportadoras, el derecho de contratar personal eventual de forma permanente y sin límite alguno, con absoluto desconocimiento de los principios consagrados por las leyes y vigentes de carácter general.

No obstante, discrepamos con Mario Pasco<sup>(3)</sup> en el sentido que este señala que, habiéndose pronunciado de modo tan rotundo los dos órganos con competencia suprema (citando este autor ambas resoluciones) –tal como lo mencionamos en el segundo acápite de nuestro informe–, toda discusión al respecto queda zanjada.

Consideramos que, si alguna vez, este tema estuvo en boga a tal punto que se presentaron dos proyectos de ley ante la Comisión de Trabajo del Congreso, vinculados a la materia: Proyecto de Ley N° 2241/2007-CR y N° 2272/2007-CR, que pretendían derogar el régimen de contratación temporal de promoción de exportaciones no tradicionales regulado por el Decreto Ley, pero que luego fueron archivados al otorgarse dictámenes negativos; quizás sea hora que este tema vuelva a salir a la luz, analizándose la afectación de derechos de los trabajadores.

No creemos justificado el hecho que se hayan archivado estos proyectos y no hayan seguido su trámite pues hasta fueron incorporados en el Dictamen de

la Comisión de Trabajo (período legislativo 2007-2008). En este se señaló que el Decreto Ley termina por configurar un sistema de abuso a los derechos de los trabajadores, tales como la no estabilidad laboral y en la práctica la imposibilidad de tener organización sindical. Además, que la duración del contrato de trabajo tiene que ver con la construcción de seguridad jurídica para el trabajador como presupuesto para el ejercicio de derechos de contenido constitucional. Por lo tanto, solo podrán celebrarse contratos temporales si existe una necesidad temporal concreta y definida por ley.

#### 4. CONCLUSIONES

El Tribunal falló en este caso a favor del régimen de contratación temporal de los trabajadores de exportación no tradicional; no tomando en cuenta el hecho que los trabajadores hayan trabajado por más de diez años bajo ese contrato modal. Simplemente se sujetaron estrictamente a lo que decía la norma y como esta no ponía límite de tiempo, concluyeron que no había vulneración si es que este se extendía más de lo usual para contratos modales. Y no solo se falló así en esta resolución, sino que en otras parecidas se ha estipulado lo mismo.

Sin embargo, como lo expusimos en el tercer acápite de este informe, no compartimos esa opinión, pues no lo consideramos un fallo constitucionalmente adecuado. Fallos así solo van a vulnerar derechos intrínsecos de los trabajadores, tal como se señaló en la exposición de motivos de los proyectos de ley presentados a la Comisión de Trabajo del Congreso de la República, pero que luego fueron archivados.

Si bien el régimen de exportación no tradicional ya no tendrá la misma mística a comparación de los años cuando apareció su regulación; aún se pueden suscitar casos así y, a nuestro parecer, nunca debemos proteger el disfraz de un contrato con la consiguiente vulneración de los derechos de los trabajadores.

(2) SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo. *Los contratos de trabajo de duración determinada*. ARA Editores, Lima, 1998, pp. 104 y 105.

(3) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “Contrato de trabajo típico y contratos atípicos”. En: *Revista Iuris Omnnes*. Elaborada por la Corte Superior de Arequipa, pp. 65-67.