

DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEY N° 22342, LEY DE PROMOCIÓN DE EXPORTACIONES NO TRADICIONALES⁽¹⁾

ZÓCRATES RADO PINEDA⁽²⁾

INTRODUCCIÓN

El Decreto Ley N° 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, fue promulgado el 22 de noviembre de 1978, en el Gobierno de Remigio Morales Bermúdez, con el fin de promover las exportaciones de productos no tradicionales, estableciéndose como fundamento de la norma que “el incremento de la exportación no tradicional, especialmente de productos manufacturados contribuirá a fortalecer la Balanza Comercial y de Pagos, permitirá aprovechar la capacidad instalada no utilizada y promoverá mayores oportunidades de inversión y de trabajo”⁽³⁾.

Es así que, el Decreto Ley N° 22342 considera como empresa de exportación no tradicional en su artículo 7, solo a aquellas que exporten directamente o por intermedio de terceros, el 40 % del valor de su producción anual efectivamente vendida, reconociéndoles un régimen laboral especial, regulado desde su

(1) Artículo que se sustenta en la tesis elaborada por el autor con el título “Análisis jurídico propositivo de los Contratos de Trabajo Sujetos al Régimen Laboral del Decreto Ley N° 22342, Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales, Arequipa - UNSA 2011”.

(2) Abogado por la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

(3) Texto extraído de los considerandos expuestos en el Decreto Ley N° 22342.

artículo 32 hasta el 34, siendo lo trascendente y problemático lo especificado en el artículo 32 literal b) por cuanto establece como prerrogativa de estas empresas, la facultad de contratar personal eventual, cuantas veces sea necesario, sin un límite temporal máximo para sus renovaciones, razón por la cual, estas empresas tienen trabajadores laborando con veinte, quince, diez años de antigüedad.

En la actualidad, este régimen de contratación se justifica por cuanto permite a las empresas de exportación no tradicional responder rápidamente a la fluctuación de la demanda internacional, sujeta a cambios, ya sea por periodos de crisis (año 2008), por decisión del importador, por temporada, por la variación en el gusto de los consumidores, siendo esta la razón por la cual estas empresas no pueden tener a todos sus trabajadores bajo los alcances de un contrato de naturaleza indeterminada.

“Este tipo de exportaciones dependen de la voluntad del cliente del exterior, tanto en volúmenes, estacionalidad y complejidad del pedido, por lo que están sujetas a variaciones constantes que inciden en la cantidad de personal necesario para la producción. Es por ello que requieren suficiente flexibilidad laboral para contratar y prescindir del personal, la cual les permitirá acomodarse a los cambios y ser competitivas”⁽⁴⁾, no obstante a pesar de todo ello pueden incurrirse en causales de de desnaturalización que se procederá a determinar.

I. EL CONTRATO DE TRABAJO SUJETO AL DECRETO LEY N° 22342 Y SU VIGENCIA

El Decreto Ley N° 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, en su artículo 32 literal b) como se explicó permite la contratación de personal eventual, cuantas veces sea necesario, con el objeto de cumplir el programa de producción originado por una compra o pedido internacional, este régimen laboral es reconocido en el artículo 80 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, por ende, es un régimen válido y vigente, aún más cuando el Tribunal Constitucional⁽⁵⁾ lo reconoce así.

(4) Reflexión democrática extraída del semanario *ComexPerú*, Número 580, semana del 30 de agosto al 5 de setiembre de 2010. Artículo “Lluvia de piedras ... una de las que se vienen”. En: <www.comexperu.org.pe/semanario.asp>.

(5) Sentencias del Tribunal Constitucional N° 4153-2010-PA/TC del 11 de abril del 2011, N° 3353-2010-PA/TC de fecha 19 de enero de 2011, N° 1148-2010-PA/TC de fecha 5 de noviembre de 2010, y otras más.

El Tribunal Constitucional ha ratificado la vigencia de esta norma en reiteradas Sentencias, indicando en el artículo 80 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que el contrato de trabajo sujeto al régimen laboral de exportación no tradicional, se regula por sus propias normas. De tal forma basta que la industria se encuentre comprendida dentro de los alcances del Decreto Ley N° 22342 para que proceda la contratación de personal bajo el citado régimen⁽⁶⁾. Así el Tribunal en otras Sentencias⁽⁷⁾ refiere que al ser la empresa emplazada una empresa exportadora de productos no tradicionales, resulta legítimo que sus trabajadores puedan encontrarse sujetos al régimen laboral especial por el Decreto Ley N° 22342, siendo válida su aplicación siempre que se cumplan sus requisitos formales y quienes la usen sean empresas de exportación no tradicional.

Esta modalidad de contratación otorga flexibilidad laboral a las empresas contratantes, en específico al momento de la extinción de la relación laboral, sin embargo, debe tenerse cuidado de no vulnerarse derechos constitucionales como el de estabilidad laboral que ha sido determinado por el Tribunal Constitucional, por cuanto es deber de las empresas cumplir con sus obligaciones, cuidando que los contratos respondan a un principio de causalidad temporal.

1. Requisitos de los contratos de trabajo sujetos al Decreto Ley N° 22342

Este contrato para su validez debe cumplir con ciertos requisitos, señalados en el Decreto Ley N° 22342 y en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, siendo los siguientes:

- Que la empresa se encuentre comprendida en los alcances del Decreto Ley N° 22342 (art. 80 del TUO del Decreto Legislativo N° 728).
- Ser una empresa de exportación no tradicional que exporte directa o por intermedio de terceros, el 40 % del valor de su producción anual efectivamente vendida (art. 7 Decreto Ley N° 22342).
- La contratación dependerá de: (1) Contrato de exportación, orden de compra o documentos que la origina. (2) Programa de Producción

(6) Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Exp. N° 2900-2008-PA/TC-La Libertad, Sindicato de Trabajadores de la Empresa “Compañía Industrial Textil Credisa Trutex” S.A.A.

(7) STC Exp. N° 1148-2010-PA/TC-Arequipa, Justina Huillca de Núñez, de fecha 5 de noviembre de 2010; STC Exp. N° 4153-2010-PA/TC-Arequipa, María Santos Agüero de Torres, sentencia del 11 de abril de 2011.

de Exportación para satisfacer el contrato, orden de compra o documento que origina la exportación.

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; en cada contrato deberá especificarse la labor a efectuarse y el contrato de exportación, orden de compra o documento que la origine, y 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 (art. 32 del Decreto Ley N° 22342).

Requisitos que deben ser cumplidos para que sea válida la contratación, puesto que el Tribunal Constitucional ha señalado en la Sentencia N° 4153-2010-PA/TC que estos contratos se desnaturalizarán si es que la empresa contratante no es una empresa de exportación no tradicional, y si no se inserta en el contrato las causas objetivas determinantes de la contratación o no se cumple con los requisitos formales para su validez señalados en el artículo 32 del Decreto Ley N° 22342.

2. Derechos reconocidos

“Este régimen laboral especial no afecta derechos constitucionales. Los trabajadores pertenecientes a este régimen especial gozan, al igual que cualquier trabajador, de todos los derechos laborales reconocidos por la Constitución. Así, poseen protección contra el despido arbitrario (...) poseen beneficios sociales (vacaciones, CTS, gratificaciones, EsSalud, pensiones, descanso médico, descanso pre natal y post natal, derecho a la participación de utilidades, etc.)”⁽⁸⁾, además tienen derechos colectivos, como son el derecho a la huelga, negociación colectiva y derecho a sindicarse.

La diferencia de los trabajadores de este régimen de contratación con los trabajadores a plazo indeterminado es lo referente a la estabilidad laboral, en el sentido siguiente, los trabajadores de naturaleza indeterminada no están pendientes o a la espera del vencimiento de sus contratos, sin embargo, los trabajadores sujetos a este régimen permanecen laborando mientras subsista la causa objetiva que dio origen a su contrato, es decir, viven pendientes del vencimiento de sus contratos, no teniendo seguridad respecto a la duración de sus contratos, en consecuencia,

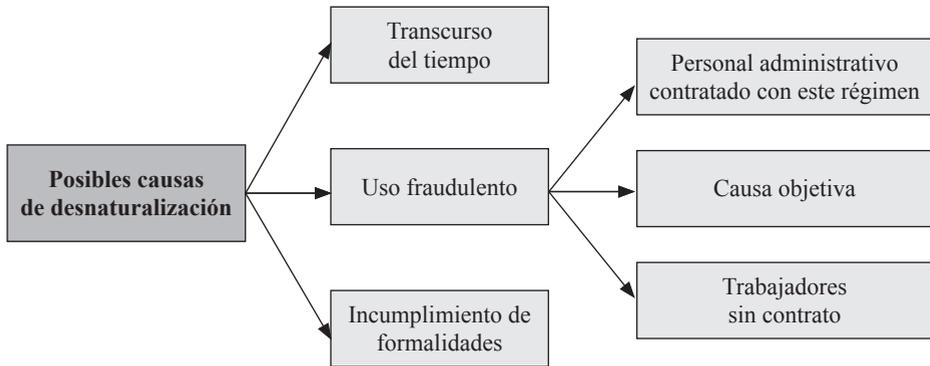
(8) Informe de Reflexión democrática, loc. cit.

siendo un régimen válido se pretende el respeto del principio de causalidad o causa objetiva en la celebración de estos contratos y un uso no fraudulento.

Que, si bien se ha pretendido la derogación de esta norma, considero, en primer lugar, que de ser así se “fomentaría la rigidez laboral, la cual es nefasta no solo para la competitividad de las empresas, sino también para la creación de empleo formal”⁽⁹⁾; en segundo lugar, generaría un “desincentivo a la contratación de trabajadores. Eliminar el régimen laboral especial puede hacer que muchos de esos trabajadores, que actualmente pertenecen a ese régimen, no vuelvan a ser contratados. Las empresas exportadoras no querrán contratar nuevamente a los trabajadores de los que ya no podrán desprenderse cuando sus pedidos de mercadería se reduzcan, por ende, su producción y la utilización de mano de obra tengan que disminuir”⁽¹⁰⁾. Y más se fomentará la rotatividad laboral en el sentido de que las empresas despedirán a los trabajadores al vencimiento de sus contratos antes de llegar acumular el plazo máximo de cinco años, no renovándoles sus contratos.

3. Causas de desnaturalización

Para determinar las posibles causas de desnaturalización de este tipo de contrato, se han considerado los procesos judiciales iniciados en la Corte Superior de Justicia de Arequipa⁽¹¹⁾, siendo estas las siguientes:



(9) Reflexión democrática, loc. cit.

(10) Ídem.

(11) 35 procesos constitucionales de amparo y 96 procesos ordinarios laborales (Ley N° 26636 y Ley N° 29497) iniciados en contra de las empresas textiles Michell & Cía. Inca Tops y Productos del Sur en el periodo comprendido de 2007 al 2010 por ser, en primer lugar, el sector textil donde se han celebrado la mayor cantidad de este tipo de contratos, y en segundo lugar, por ser estas las que tienen un buen número de procesos judiciales iniciados en relación con el uso del régimen laboral del Decreto Ley N° 22342.

3.1. El transcurso del tiempo

El fundamento de la parte demandante en el proceso de amparo es que su labor realizada ha sido de manera continua por más de cinco años⁽¹²⁾, siendo aplicable a su relación laboral el plazo máximo establecido en el artículo 74 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, por ende, su contrato que ha superado el límite temporal establecido de conformidad con el literal a) del artículo 77⁽¹³⁾ de la norma citada, se habría desnaturalizado, convirtiendo su contrato de trabajo en uno de naturaleza indeterminada.

El artículo 80 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 (TUO del D. Leg. N° 728) recoge y reconoce como válido el Decreto Ley N° 22342 y señala en el artículo 83 que es aplicable supletoriamente a este régimen de contratación los capítulos V y VIII del Título II del TUO del D. Leg. N° 728, referido el primero a los requisitos formales para la validez de los contratos y el segundo a los derechos y beneficios de los trabajadores. Conforme se aprecia, no es aplicable supletoriamente a esta modalidad de contratación el capítulo VII que precisa las causas de desnaturalización de los contratos de trabajo y entre una de las causales se encuentra el haber superado la relación laboral el límite máximo establecido en la Ley (arts. 77 y 78).

Sin embargo, este tipo de contrato se vendría desnaturalizando en los procesos judiciales iniciados, observándose que algunos jueces aplican el plazo de cinco años como límite temporal para la duración del contrato de trabajo sujeto al régimen laboral de exportación no tradicional, así en el Proceso N° 2009-2287-0-0401-JR-CI-02⁽¹⁴⁾ la sentencia de primera instancia arriba a la conclusión de que la relación laboral de la demandante con la demandada ha superado el límite máximo establecido por Ley, es decir, el plazo máximo de cinco años, por ende el contrato de trabajo se encuentra desnaturalizado y se ordena la reposición, en sentido similar se fundamenta el Proceso N° 2009-2175-0-0401-JR-CI-02⁽¹⁵⁾ que declara fundada la

(12) Los trabajadores de estas empresas en su mayoría sobrepasan los cinco años de trabajo continuos.

(13) Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido.

(14) Proceso de amparo iniciado por María Eulogia Panca Ticona de Córdova en contra de la empresa Productos del Sur tramitado en el Segundo Juzgado Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, proceso en el cual la recurrente fundamenta un despido incausado, puesto que al haber laborado más de cinco años, su contrato ha sido desnaturalizado habiendo alcanzado la estabilidad laboral, por lo que solo podía ser despedida por causa justa. La sentencia de primera instancia que declara fundada la demanda es declarada nula por la Primera Sala Civil, al considerar que el aquo debió solicitar como medio probatorio de oficio que la empresa demandada acredite la finalización de la relación laboral con la extinción de los contratos de exportación.

(15) Proceso de amparo iniciado por Oswaldo Mollinedo Ayme en contra de la empresa Productos del Sur tramitado en el Segundo Juzgado Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa. En este proceso el

demanda de primera instancia, motivándose en ambos procesos la aplicación del límite máximo de duración de cinco años en el contrato de trabajo sujeto al Decreto Ley N° 22342, por los siguientes criterios:

- a) **Criterio de jerarquía:** la Carta Magna vigente consagra el principio de interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable (art. 26, inc. 3), conforme a ello tenemos que la norma debe interpretarse en forma favorable al trabajador, siendo así, debe considerarse que el artículo 27 de la Constitución consagra el derecho a la estabilidad laboral, otorgando adecuada protección al trabajador, desde esta perspectiva (...) con el método de *ratio legis* (...) resulta más favorable al trabajador lo establecido en el Decreto Supremo 003-97-TR (...) no así el Decreto Ley N° 22342, (...) que resulta más favorable al empleador.

Este fundamento contiene una motivación⁽¹⁶⁾ aparente y falta de motivación interna en el razonamiento, pues aplica el principio de la norma más favorable, reconocido por la Constitución de 1979 mas no por la Constitución vigente que reconoce el principio *in dubio pro operario*, el que es aplicable en caso exista duda insalvable en la interpretación de una norma, es decir que existiendo varios sentidos en la interpretación de una norma (no un posible conflicto de normas) y aún habiéndose aplicado los métodos de interpretación, persiste la duda, por ende, es posible aplicar determinado sentido en favor del trabajador, pero en este caso el juzgado presenta un conflicto de normas mas no duda insalvable sobre el sentido de la norma.

- b) **Criterio de temporalidad:** el juzgador precisa que debe considerarse el hecho que la ley posterior prima sobre la anterior (...) y corresponde aplicar a la contratación que realiza la demandada, las disposiciones establecidas en el Decreto Legislativo N° 728 Texto Único Ordenado, Decreto Supremo N° 003-97-TR, por ser una norma posterior a la Ley N° 22342.

demandante fundamenta que por el tiempo laborado, más de cinco años, ha tenido una relación laboral de naturaleza indeterminada. La Tercera Sala Civil confirma la sentencia de primera instancia por otros fundamentos a los esgrimidos en la sentencia del aquo precisando que la empresa demandada no ha acreditado justificación objetiva para extinguir la relación laboral.

(16) Conforme a lo señalado por el Tribunal Constitucional en la STC Exp. N° 728-2008-PHC/TC-Lima, Giuliana Flor de María Llamoja Hilares.

Sin embargo, al analizar las normas referidas por el juzgador se encuentra que el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 si bien es posterior al Decreto Ley N° 22342 reconoce en su artículo 80 la vigencia de este último, señalando que esta norma solo es aplicable en lo que ella establece, es decir el Decreto Ley N° 22342 se basa en sus propias normas, por lo tanto no existe un conflicto de normas como el juzgador lo plantea.

- c) **Criterio de especialidad:** Indica el juzgador que el Decreto Ley N° 22342 tiene disposiciones de carácter general que tratándose de la contratación modal al estar derogado el Decreto Ley N° 18138, corresponde aplicar la norma vigente que es especial, es decir el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

Y otra vez, el juzgador plantea la existencia de un conflicto de normas, siendo una interpretación errada la indicada, ya que la norma general es el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, el cual por sus propios artículos remite los contratos de exportación no tradicional a una norma especial, el Decreto Ley N° 22342, debiendo aplicarse esta norma como especial, según sus características.

En forma igual, el Proceso de Amparo N° 2009-1682-0-0401-JR-CI-01⁽¹⁷⁾ tramitado en el Primer Juzgado Civil, se fundamenta la sentencia de primera instancia en que “al haber sido derogado el Decreto Ley N° 18138 y con la vigencia del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 se unificó la normativa de contratación de trabajadores sujetos a modalidad, especialmente en cuanto al plazo máximo de contratación temporal, lo que no debe exceder de cinco años conforme a lo previsto en el artículo 74 (...) por lo que en aplicación de lo dispuesto por el artículo 77 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO del D. Leg. N° 728) el contrato de la demandante se considera como un contrato de duración indeterminada por haber excedido el límite máximo permitido”.

En el Proceso de Amparo N° 2009-28-0-0401-JR-CI-10⁽¹⁸⁾, tramitado en el Décimo Juzgado Civil se declara en la sentencia de primera instancia, que si bien las empresas de exportación no tradicional pueden celebrar los contratos con

(17) Proceso de amparo iniciado por Justina Huilca de Núñez en contra de la empresa Productos de Sur, trabajadora que fundamenta haber laborado aproximadamente diez años. La Primera Sala Civil en la sentencia de vista revoca la sentencia de primera instancia y reformándola la declara infundada por haberse suscrito cumpliendo las formalidades y requisitos para su celebración.

(18) Proceso de amparo seguido por Berlín Escobedo Herrera en contra de la empresa Productos del Sur, trabajador que ha venido laborando nueve años aproximadamente.

base en el Decreto Ley N° 22342, su aplicación no se trata de una isla jurídica, por lo que se aplica supletoriamente el límite temporal establecido en la Ley de Productividad y Competitividad laboral, es decir, el límite de cinco años, por consiguiente su contrato ha sido desnaturalizado.

Sentido contrario a lo señalado, lo establecido en el Proceso N° 2009-6748-0-0401-JR-CI-10⁽¹⁹⁾ donde la Tercera Sala Civil fundamenta que al contrato laboral sujeto al régimen de exportación no tradicional, no le es aplicable, el plazo máximo de cinco años, para que ocurra la desnaturalización, establecido en el artículo 77 del Texto Único Ordenado de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral, por ser un régimen especial, que goza de protección legal.

La Primera Sala Civil, en criterio similar, precisa en el Proceso de Amparo N° 2009-680-0-0401-JR-CI-01⁽²⁰⁾ que si bien los contratos de trabajo sujetos a modalidad del régimen de exportación de productos no tradicionales (...) han sido celebrados entre las partes de común acuerdo por diferentes periodos que suman seis años y cuatro meses, contratos que han sido presentados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, según se advierte de los sellos correspondientes, no han sido desnaturalizados al haber sido realizados entre las partes las veces que ha sido necesario y de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley N° 22342, finalizando la relación laboral por el vencimiento del último contrato sujeto a modalidad –exportación no tradicional–.

En suma, se puede inferir que no existe uniformidad por parte del Poder Judicial para establecer si corresponde o no la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a este régimen de contratación por el transcurso del tiempo.

Sin embargo, del análisis normativo se desprende que el artículo 74 (Capítulo VI) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, que fija el límite temporal máximo de duración de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en cinco años, no es aplicable supletoriamente a este régimen de contratación, de conformidad con lo señalado en el artículo 83 de la norma referida, por lo tanto, no procede su desnaturalización por el transcurso del tiempo.

(19) Proceso de amparo iniciado por Antonio Chiroque Maza en contra de Inca Tops, trabajador que ha laborado por más de veinte años, solicita el cese de la vulneración a su derecho al trabajo y a la estabilidad laboral, proceso que ha sido declarado fundado en primera instancia, con el argumento del transcurso del tiempo, al haber excedido el límite temporal de cinco años del TULO del Decreto Legislativo N° 728. Siendo reformada por la Segunda Instancia declarándola infundada.

(20) Proceso de amparo iniciado por Porfirio Chachaque Apaza en contra de la empresa Productos de Sur, trabajador que ha laborado seis años.

Debiendo considerarse que las normas laborales deben ser en favor tanto de los trabajadores como de los empleadores, por ser estos últimos los que con su riesgo generan trabajo, y son los trabajadores los que permiten que ese riesgo se vea materializado en crecimiento económico, debiendo aplicarse las normas en favor de ambas partes.

3.2. Por uso fraudulento

Se entiende por uso fraudulento, aquel que es contrario al ordenamiento jurídico, o que cumpliendo lo establecido en la Ley vulnera derechos por haberse celebrado encubriendo una situación distinta a la realmente plasmada, así se presentan los siguientes supuestos por uso fraudulento:

- a) Que existe personal de las empresas demandadas que son personal de administración⁽²¹⁾ que no intervienen en el proceso productivo y están siendo contratados mediante el régimen de contratación del Decreto Ley N° 22342, no obstante esta norma en su artículo 32 prevé que las empresas de exportación no tradicional *podrán contratar personal eventual (...) para atender operaciones de producción*, entonces surge la pregunta ¿si este personal interviene en el proceso productivo? es argumento de defensa de las empresas demandadas que este personal sí interviene en el proceso productivo, ya que son parte del costo de producción y su contrato se ha originado por el incremento de la demanda internacional, por tanto hacen uso de su derecho de contratar personal con las normas vigentes.

No obstante, debe precisarse que el personal de administración como el personal con contrato de naturaleza indeterminada intervienen en el costo de producción, y si bien su contratación se origina por causa de la demanda internacional, existen otros tipos de contratos, regulados por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, para cubrir esas necesidades de personal.

Es argumento también de la defensa que estos contratos son aprobados por el Ministerio de Trabajo, no obstante, este solo revisa que los contratos reúnan las formalidades, mas no revisa si la función a desempeñar por el trabajador es parte o no del proceso productivo.

(21) Empleados y obreros que son contratados como personal de administración que no intervienen en el proceso productivo Administrador de Agencias, Jefe de Recursos Humanos, Secretaria, Jefe de Tiendas Arequipa, Contador, Asistente de Ventas de Contabilidad, Asistente de Administración de Agencia, Vigilantes, encargado de ventas nacionales, encargado de planillas.

El régimen laboral del Decreto Ley N° 22342 conforme a su artículo 32 sirve para contratar personal eventual para atender operaciones de producción, fundado en la fluctuación de la demanda internacional, el que por interpretación es para personal que interviene en el proceso productivo y no personal propiamente de administración, puesto existe personal que sí interviene en el proceso productivo pero está considerado como personal de administración como son el operador de montecarga, ayudante de almacén, acopiador y otros⁽²²⁾.

En consecuencia, es necesario, plantear y aclarar la norma en el sentido siguiente, solo se debe contratar personal bajo este régimen si interviene en el proceso productivo, y se debe recomendar a la Dirección General de Inspección del Trabajo haga uso de sus funciones, para controlar si estas empresas vienen contratando personal de administración con esta modalidad de contratación⁽²³⁾.

- b) Antes de analizar este punto, respecto al cumplimiento del principio de causalidad se apunta que el contrato de trabajo sujeto al Decreto Ley N° 22342, al igual que el Contrato Administrativo de Servicios⁽²⁴⁾, es un contrato laboral especial, por lo tanto reúne las características del contrato de trabajo como son la subordinación, remuneración y prestación personal, permitiendo el acceso a un puesto de trabajo por parte de cualquier persona. Mencionado ello, el problema es que en los contratos celebrados entre las empresas demandadas y los trabajadores, solo se señalan los números de contratos que originan el mismo (Productos del Sur e Inca Tops) en algunos casos se señala el número de contrato y la empresa contratante (Michell) pero no se señala la cantidad demandada ni el tiempo en que se va cumplir, es decir, no se disgrega en los contratos cuál es la empresa que compra, la cantidad, el tiempo de cumplimiento, duración del programa de producción, notándose aún más esta deficiencia en las prórrogas de los contratos, donde solo se hace referencia al tiempo de prórroga

(22) Comprador, Jefe de Compras de Materia Prima, Asistente de almacén, Encargado de Almacenes de Materia Prima, Asistente de Producción, Encargado de Compras, Ejecutivo de ventas internacionales, Volante, Tejedor.

(23) Entonces con qué tipo de contrato debe ser contratado este personal, pudiendo ser trabajadores de naturaleza indeterminada, sin embargo, al producirse por causas temporales pueden celebrarse los contratos por necesidades del mercado.

(24) Considerado así en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. N° 00002-2010-PI/TC-Lima, más de 5000 ciudadanos, se establece que el Decreto Legislativo número 1057 (es) entendido a partir de esta sentencia, como un régimen especial laboral, distinto de los ya existentes.

del contrato de trabajo y al número de orden de compra o contrato de exportación que justifica su celebración, pero que difieren de los contratos de exportación u órdenes de compra indicados en el primer contrato, es decir, se prorroga la relación laboral con base en nuevos contratos de exportación, por ende es menester reafirmar el cumplimiento del principio de causalidad en la celebración de esta modalidad de contratación.

Por ejemplo, en los Procesos N°s 2009-6449-0-0401-JR-CI-11⁽²⁵⁾ y 2009-6845-0-0401-JR-CI-11⁽²⁶⁾, se declara fundada la demanda, porque en las prórrogas de los contratos no se consignó el contrato de exportación, orden de compra o documento que lo originaba, por consiguiente al no demostrarse la causa objetiva que justifique su celebración, se colige la desnaturalización de la contratación del demandante bajo este régimen.

En el Proceso N° 2009-5938-0-0401-JR-CI-08⁽²⁷⁾ se declara fundada la demanda de primera instancia, por aplicación del principio de la primacía de la realidad, quedando demostrado que la empresa demandada no ha acreditado los contratos de exportación u órdenes de compra, que originaron la contratación del demandante por más de doce años, en similar sentido la sentencia de primera instancia recaída en los Procesos N°s 2009-6748-0-0401-JR-CI-10⁽²⁸⁾, 2009-7523-0-0401-JR-CI-06⁽²⁹⁾ y 2009-5286-0-0401-JR-CI-10⁽³⁰⁾ se

-
- (25) Proceso de amparo iniciado por Carlos Alberto Herrera Lizárraga en contra de la empresa Inca Tops, tramitado en un inicio en el Décimo Primer Juzgado Civil (actualmente desactivado) y actualmente en el Primer Juzgado Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa. La Primera Sala Civil revoca la sentencia de primera instancia y reformándola la declara infundada por no ser aplicable al caso la normatividad relativa a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, como lo hace la sentencia apelada, por la naturaleza especial de estos contratos los que se regulan por las propias normas del régimen de exportación de productos no tradicionales a que se refiere el Decreto Ley N° 22342.
- (26) Proceso de amparo iniciado por Jorge Adalberto Puma Tito, en contra de la empresa Inca Tops, tramitado en el Décimo Primer Juzgado Civil (actualmente desactivado) actualmente en el Primer Juzgado Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.
- (27) Proceso de amparo iniciado por Francisco Zarate Flores en contra de la empresa Inca Tops, tramitado ante el Octavo Juzgado Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa. La Primera Sala Civil revoca la sentencia de primera instancia y reformándola la declara improcedente, por no poder coexistir en un mismo tiempo reclamaciones de garantía constitucional con acciones planteadas ante el fuero ordinario.
- (28) Proceso de Amparo iniciado por Antonio Chiroque Maza en contra de la empresa Inca Tops, tramitado ante el Décimo Juzgado Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.
- (29) Proceso de Amparo iniciado por Diego Ismael Arisaca Delgado en contra de la empresa Inca Tops, tramitado ante el Sexto Juzgado Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.
- (30) Proceso de Amparo iniciado por Gumercindo Quispe Tito en contra de la empresa Inca Tops, tramitado ante el Décimo Juzgado Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

declara fundada la demanda, puesto que si bien la empresa demandada ha celebrado contratos de trabajo sujetos al Decreto Ley N° 22342, para contratar personal eventual, sin embargo no justifican la causa objetiva determinante de la contratación a plazo determinado.

En los Procesos N°s 2009-6902-0-0401-JR-CI-03⁽³¹⁾, 2009-5374-0-0401-JR-CI-03⁽³²⁾ y 2009-5951-0-0401-JR-CI-03⁽³³⁾ se fundamenta la sentencia de primera instancia, en que se ha probado en el contrato de trabajo entre el demandante y la demandada la existencia de un contrato laboral en cargo de naturaleza permanente⁽³⁴⁾, sujeto a subordinación y remuneración, ya que según el juzgador no resulta razonable que el trabajador haya laborado más de veintidós años con contrato sujeto a modalidad, resultando un uso abusivo del derecho la situación que el trabajador haya laborado tanto tiempo sin respetarse su derecho a la estabilidad, pero como se hizo referencia, este contrato, es un contrato laboral especial, en el cual no se debe discutir o buscar la existencia de falta de subordinación, prestación personal o remuneración (porque estos requisitos si los tienen) sino buscarse el incumplimiento de las formalidades exigidas por la Ley y la falta de indicación de la causa objetiva en el contrato, así tampoco si se realizó funciones permanentes o transitorias, sino si su labor es parte o no del proceso productivo.

En la sentencia de vista recaída en el Proceso N° 2009-5314-0-0401JR-CI-11⁽³⁵⁾ la Cuarta Sala Civil es clara y no distingue la función desempeñada por el demandante, no haciendo mención al carácter permanente o temporal de la función desempeñada, sino al desempeño de labores netamente productivas o no.

(31) Proceso de amparo iniciado por Luis Alberto Pacheco Coloma en contra de la empresa Inca Tops seguido en el Tercer Juzgado Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

(32) Proceso de amparo iniciado por Juan Alfredo Cabana Ticona en contra de la empresa Inca Tops seguido ante el Tercer Juzgado Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa. La Cuarta Sala Civil revoca la sentencia de primera instancia que declara fundada la demanda y reformándola la declara improcedente por no tener el proceso de amparo etapa probatoria.

(33) Proceso de Amparo iniciado por Marlene Jesús Texi Begazo en contra de la empresa Inca Tops seguido al Tercer Juzgado Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

(34) En el Proceso de Amparo N° 2009-5716 iniciado por Marco Antonio Aguilar Aguilar en contra de la empresa Inca Tops se fundamenta la desnaturalización del contrato de trabajo en la función permanente desempeñada por el demandante.

(35) Proceso de amparo seguido por Miguel Ángel Manrique Huamani en contra de la empresa Inca Tops.

En los Procesos N°s 2009-6917-0-0401-JR-CI-07 y 2010-211-0-0401-JR-CI-07⁽³⁶⁾ en los cuales se declara fundada la demanda en primera instancia, fundamenta el juzgador, por existir un ejercicio abusivo del derecho por parte de las empresas en contratar trabajadores bajo el régimen del Decreto Ley N° 22342, por las siguientes razones: que *la demandante ha laborado durante casi veinte años a (sic en) favor de la demandada* (en el primer caso) *y dieciocho años* (en el segundo) *y su contrato no ha sido renovado justamente cuando han iniciado un proceso judicial en contra de la demandada, este juzgador forma presunción judicial que la causa de no renovación de contrato ha sido justamente la existencia de dicho proceso laboral (...) ahora es cierto que no existe obligación de un empleador de renovar un contrato de trabajo, pero también es cierto que no se puede permitir en un Estado Constitucional de Derecho que una empresa, aprovechando un régimen legal favorable pueda contratar a un trabajador veinte años (primer caso) y dieciocho (segundo caso) y luego no renovar su contrato justamente cuando participa en un proceso judicial contra su empleador. Lo anterior lleva a presumir judicialmente la existencia de un ejercicio abusivo del derecho de la demandada, proscrito por el artículo II del Título Preliminar del Código Civil y 103 de la Constitución del Estado.*

En estos casos, al declararse fundada la demanda, surge la discusión si la no renovación del contrato de trabajo obedece a que la causa objetiva, que dio origen al contrato, ya no existe, dejándose en claro que la cantidad de años laborados en este régimen no garantiza la estabilidad laboral o si se ha producido un ejercicio abusivo del derecho por haber iniciado el trabajador un proceso judicial, ya que lo que garantiza la existencia del contrato de trabajo es el cumplimiento del principio de causalidad.

En sentido contrario a las sentencias referidas, la Sentencia de Vista recaída en el Proceso N° 2009-5950-0-0401-JR-CI-12⁽³⁷⁾ expedida por la Tercera Sala Civil, refiere que mientras en los contratos de trabajo sujetos al régimen de exportación no tradicional se encuentre

(36) Procesos de amparo iniciados por María Santos Agüero Rodríguez y Luis Enrique Llerena Flores en contra de la empresa Inca Tops respectivamente.

(37) Proceso de Amparo seguido por Zacarías Moisés Torres Alfaro en contra de la empresa Inca Tops.

justificada su celebración en una causa objetiva, no constituye abuso alguno ni falta de equidad al estar regulada la eventualidad de su contratación en atención a la naturaleza de la regularidad o no de las exportaciones que atiende la demandada.

Por lo tanto, con base a lo explicado es fundamental, que en el contrato celebrado con este régimen de contratación se indique la causa objetiva que le dio origen y se cumpla con los requisitos de ley, de no ser así, se desnaturalizaría su uso. Por ejemplo, en el caso tramitado ante el Tribunal Constitucional N° 4153-2010-AA/TC, la Segunda Sala Civil, revoca la sentencia de primera instancia que declaró fundada la demanda y reformándola la declara improcedente, por carecer el proceso de amparo de etapa probatoria, sin embargo el Tribunal se pronuncia y precisa que en los contratos celebrados por la demandante, se aprecia el cumplimiento de los requisitos formales para su validez así como la causa objetiva por la cual se contrata, es decir se especifica el contrato de exportación que originó la celebración del contrato, por ende el contrato de trabajo sujeto al régimen de contratación del Decreto Ley N° 22342 es válido y no se habría producido un uso fraudulento.

- c) También se aprecia un uso fraudulento, cuando las empresas demandadas tienen trabajadores laborando sin contrato, o que vencido el mismo sigan laborando, esta situación se configuraría con base en lo fundamentando por el Tribunal Constitucional en el Proceso N° 1951-2011-AA/TC, donde se declara fundada la demanda interpuesta por Natalio Arpi Cruz, considerando en el proceso que no se ha acreditado la celebración del contrato de exportación no tradicional en determinados periodos de tiempo.

Así se tiene, en el Proceso N° 2008-8944-0-0401-JR-CI-01⁽³⁸⁾ se determina que la recurrente laboró sin contrato un mes, determinando que su contrato de trabajo con base en el principio de primacía de la realidad se considera desnaturalizado, por ende uno de naturaleza indeterminado, siendo declarada fundada la demanda en primera instancia y confirmada en segunda instancia.

(38) Proceso de amparo seguido por Gloria Ascencia Condori Ticona tramitado ante el Primer Juzgado Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

En el Proceso N° 2009-467-0-0401-JR-CI-05⁽³⁹⁾, de forma igual, la sentencia de primera instancia declara fundada la demanda, al haber laborado la demandante sin contrato de trabajo, y por el haberle hecho suscribir la demandada posteriormente el contrato de trabajo sujeto al régimen de exportación no tradicional.

Por consiguiente, si bien por las normas vigentes no sería aplicable el inciso a) del artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, sin embargo, con base en lo referido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 1951-2011-AA/TC, se viene amparando este fundamento como causal de desnaturalización, no obstante debe aclararse la norma en ese sentido y conforme a lo anterior establecerse las causales de desnaturalización de estos contratos, para generar en el trabajador y el empleador seguridad jurídica laboral.

3.3. Incumplimiento de formalidades

Las formalidades para la celebración del contrato de trabajo sujeto al régimen del Decreto Ley N° 22342 son las siguientes:

- a) Que, la empresa sea de exportación no tradicional, y exporte directamente o por intermedio de terceros el 40 % del valor de su producción anual efectivamente vendida.
- b) En cada contrato deberá especificarse la labor a efectuarse y el contrato de exportación, orden de compra o documento que lo origine.
- c) 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.

Así, en los procesos analizados se tiene que en el Proceso N° 2009-5939-0-0401-JR-CI-01 seguido por Marco Natalio Arpi Cruz en contra de Inca Tops, tramitado en el Séptimo Juzgado Civil de la Corte Superior de Arequipa, se declara fundada la demanda, por no obrar en autos los contratos de trabajo anteriores al año dos mil ocho, entonces al no demostrarse la justificación de los contratos sujetos a modalidad, considera el juzgador que es un contrato de naturaleza

(39) Proceso de amparo seguido por Gabriela Luzgarda Soncco Chalco en contra de la empresa Productos del Sur.

indeterminada, no obstante la Sala Superior revoca la sentencia y la declara infundada la demanda por considerar que se han celebrado los contratos modales del demandante bajo el régimen de exportación de productos no tradicionales previsto en el Decreto Ley N° 22342 cumpliendo los requisitos exigidos por Ley, sin embargo, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Exp. N° 1561-2011-AA declara fundada la demanda por no obrar en autos todos los contratos correspondientes a los años 2004 y 2007 ni los contratos de los años 2005 y 2006, no corroborándose si en estos se habría cumplido o no con consignar la causa objetiva determinante de la contratación del régimen laboral especial del Decreto Ley N° 22342 previstas en el artículo 32, requisito esencial para la validez de este régimen de contratación, configurándose en este caso, la desnaturalización de la contratación laboral sujeta al régimen de exportación no tradicional.

En ese orden de ideas, en los procesos judiciales, se debe demostrar que la empresa sea de exportación no tradicional, debidamente acreditada así por el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, de no ser así la empresa no podría suscribir contratos sujetos a esta modalidad. Con relación al punto b) que señala que debe especificarse en cada contrato la labor a efectuarse y el número de contrato de exportación, este resulta insuficiente para garantizar el principio de causalidad, al no establecerse en forma clara, en la celebración del contrato, cuál es la causa objetiva que le dio origen (solo se hace mención a los números de contratos de exportación u orden de compra) no siendo preciso respecto a la empresa que compra, la cantidad, duración del programa de producción, lo que no satisface la necesidad del trabajador de saber cuánto tiempo puede durar su contrato, por esa razón, como medio para facilitar la celebración de este tipo de contrato, celebrado mes por mes con los trabajadores, debe hacerse un formato para su mejor seguimiento, en el que debe disgregarse las características de esta clase de contrato, como es el tiempo de duración del programa de producción, la cantidad demandada, la empresa contratante, la función a desempeñar del trabajador, tiempo de duración del contrato de trabajo.

Es importante el cumplimiento de estas formalidades, puesto que el Tribunal Constitucional en diferentes Sentencias N°s 1148-2010-AA/TC, 3353-2010-AA/TC, 3588-2010-AA/TC, 3842-2010-AA/TC, 3843-2010-AA/TC establece que se desnaturalizaría esta modalidad de contratación si la empresa no acredita ser de exportación no tradicional, si no consigna la causa objetiva que justifique la celebración del contrato sujeto a esta modalidad y por no cumplir las formalidades prescritas en el artículo 32 del Decreto Ley N° 22342.

Por otro lado, de los procesos analizados, vía proceso ordinario laboral o proceso de amparo, se aprecia que no obran en autos, documentos que acrediten

que la empresa demandada exporte el 40 % de su producción anual efectivamente vendida, salvo en algunos en los cuales los jueces solicitan a la empresa demandada presente la documentación respectiva respecto al volumen y porcentaje de producción dedicado a la exportación y al mercado interno, presentando las empresas demandadas informes elaborados de parte, donde informan que si exportan más del 40 % de su producción anualmente efectivamente vendida, no obstante debe recomendarse para un mejor análisis de estos procesos que al momento de sentenciar obre en autos⁽⁴⁰⁾ informe de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria de las ventas anuales de las empresas demandadas y obre además informe de Aduanas del consolidado de exportaciones realizado, para que de esa forma se determine si las empresas de exportación vienen exportando el 40 % de su producción anual efectivamente vendida.

Posición del Tribunal Constitucional

En el Tribunal Constitucional existen los Procesos N°s 105-2011-AA/TC (Pablo Pascual Rojas Román en contra de Inca Tops); 1148-2010-AA/TC (Justina Huilca de Núñez en contra de Productos del Sur); 3353-2010-AA/TC (Juan Alfredo Cabana Ticona en contra de Inca Tops); 3588-2010-AA/TC (Demetrio Parrillo Pancca en contra de Inca Tops); 3842-2010-AA/TC (Francisco Ernesto Zárate Flores en contra de Inca Tops); 3843-2010-AA/TC (Marlene Jesús Texi Begazo en contra de Inca Tops); 4049-2010-AA/TC (Juan Pacheco Zegarra en contra de Inca Tops); 4153-2010-AA/TC (María Santos Agüero de Torres en contra de Inca Tops) el Tribunal Constitucional declara infundada las demandas de amparo, dando a entender, *no lo señala explícitamente así*, que el contrato sujeto al régimen del Decreto Ley N° 22342 solo se desnaturalizaría si la empresa que los celebra no es una empresa de exportación no tradicional, cuando no se especifique la causa objetiva en el contrato celebrado o no se cumpla con las formalidades prescritas en el artículo 32 del Decreto Ley N° 22342.

El Tribunal declara fundada la demanda en el Proceso N° 1561-2011-AA/TC seguido por Natalio Arpi Cruz en contra de Inca Tops por no acreditarse la existencia de contratos de trabajo del demandante en determinados periodos de tiempo, no pudiendo presumirse que se han celebrado los contratos de exportación no tradicional con base en una causa específica o se haya señalado cuál es la causa específica que le dio origen. En igual sentido, en el Proceso N° 2924-2010-AA/TC seguido por Hugo Primitivo Marín Sullca en contra de Productos del Sur

(40) La forma que obren dichos documentos en autos, es que la parte demandante lo ofrezca como medio probatorio, ya sea presentándolo u ofreciéndolo como informe que expedirán las respectivas instituciones, y, por otro lado, de oficio el juez para mejor resolver puede solicitar dichos informes.

se declara fundada la demanda con voto discordante del vocal Gerardo Eto Cruz quien considera que la demanda es infundada por reunir los contratos de trabajo las formalidades exigidas y por indicarse la causa objetiva del contrato de trabajo, no obstante se declara fundada la demanda, porque en algunos contratos celebrados no se observa que se especifique la labor que debía prestar el demandante, así como el número de contrato de exportación que dio origen a la celebración del contrato, en consecuencia se declara que el contrato celebrado entre el recurrente y la demandada es uno de naturaleza indeterminada y se ordena su reposición.

En conclusión, de manera implícita el Tribunal Constitucional reconoce la vigencia de esta norma y su validez, permitiendo que las empresas de exportación no tradicional que cumplan con las formalidades requeridas en la norma puedan contratar trabajadores eventuales cuantas veces sea necesario sin límite temporal.

II. CONCLUSIONES

1. El régimen laboral del Decreto Ley N° 22342, está vigente, es válido y es reconocido por el Tribunal Constitucional, siendo un régimen laboral especial, determinándose en la relación laboral la prestación personal de servicios, subordinación y remuneración.
2. Se ha establecido como posibles causales de desnaturalización del contrato de trabajo sujeto al régimen laboral del Decreto Ley N° 22342 las siguientes: Transcurso del tiempo, uso fraudulento e incumplimiento de formalidades.
3. La desnaturalización por el transcurso del tiempo del contrato de trabajo en esta modalidad de contratación, no es aplicable, a pesar de haberse fundamentado en ese sentido en algunas sentencias *ut supra* analizadas, debido a que la naturaleza de los contratos laborales de este régimen de contratación son por naturaleza de carácter eventual y por el tiempo que resulte necesario, garantizando la estabilidad laboral de los trabajadores sujetos a este régimen la subsistencia de la causa objetiva que dio origen a sus contratos.
4. La desnaturalización del contrato de trabajo en este régimen de contratación por uso fraudulento sí es aplicable, en las siguientes circunstancias:
 - Por tener las empresas de exportación no tradicional trabajadores laborando sin contrato.

- Por contratar personal administrativo que no interviene en el proceso productivo con el régimen laboral del Decreto Ley N° 22342, por ser este régimen para el personal que interviene en el proceso productivo y no por ejemplo para contadores, administradores, jefe de agencias y otros más, debiendo estos ser contratados si es que la situación así lo establece mediante un contrato sujeto a modalidad conforme al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.
 - Por no especificarse la causa objetiva que justifica los contratos de trabajo sujetos a esta modalidad de contratación.
6. La desnaturalización del contrato de trabajo en este régimen de contratación se produce por incumplimiento de las formalidades requeridas para su celebración.
 7. Con el objetivo de ampliar y aclarar el artículo 32 del Decreto Ley N° 22342 es necesario determinar las causales de desnaturalización de este tipo de contrato, con base en lo expuesto se establecen las siguientes: a) Por encontrarse un trabajador laborando sin contrato de trabajo; b) Por no indicarse en los contratos de trabajo la causa objetiva que le dio origen, precisando la empresa que compra, la cantidad demandada, el número de contrato de exportación u orden de compra o pedido que dio origen al contrato; duración del programa de producción, duración del contrato de trabajo y la función o labor del trabajador. c) Por contratar trabajadores con este régimen para funciones administrativas u otras que no son parte del proceso productivo; d) Por incumplimiento de las formalidades descritas en los artículos 7 y 32 del Decreto Ley N° 22342.
 8. Se ha determinado también de los procesos analizados, que en los contratos celebrados bajo el régimen de exportación no tradicional no se señala la causa objetiva que dio origen al contrato, no obstante en algunos contratos si se ha indicado el número de contrato de exportación, orden de compra que dio origen al contrato, lo que resulta insuficiente, debiendo indicarse el número de contrato de exportación, orden de compra o pedido, empresa que lo demanda, la cantidad, el tiempo aproximado que durará el programa de producción, la función que desarrollará el trabajador y el tiempo que es contratado con el objetivo de dar un cabal cumplimiento a este principio.
 9. De ser así, se fomentará el acceso a puestos de trabajo, no generando la rotatividad laboral del personal, garantizando la estabilidad laboral de los trabajadores mientras subsista la causa que dio origen a sus contratos.

III. SUGERENCIAS

1. Debe aclararse el artículo 32 del Decreto Ley N° 22342 en el sentido de que este régimen de contratación sirve para la contratar personal eventual cuantas veces sea necesario, siempre que sea personal que intervenga en el proceso productivo y no personal netamente administrativo.
2. Debe modificarse el literal c) del artículo 32 del Decreto Ley N° 22342 indicándose de manera obligatoria en cada contrato los siguientes datos, con relación al cumplimiento del principio de causalidad:
 - Empresa importadora del producto de exportación no tradicional
 - Número del contrato de exportación, orden de compra o documento que origine la venta.
 - Cantidad demandada
 - Tiempo de duración del programa de producción para el cumplimiento del contrato de exportación, orden de compra o documento que lo origine.
 - Tiempo de duración del contrato de trabajo celebrado.
 - Función a desempeñar por el trabajador
3. Para un mejor seguimiento del contrato de trabajo se recomienda la elaboración de un formato con los datos precisados en el punto anterior, dejando las demás cláusulas a voluntad de las partes respetando siempre el principio de irrenunciabilidad.
4. Se recomienda que en los procesos judiciales donde se haya demandado o demandará la desnaturalización del contrato de trabajo por el uso de esta modalidad de contratación, obre en autos informe de la Superintendencia de Administración Tributaria indicando la cantidad de lo vendido anualmente por la empresa demandada y obre informe de Aduanas respecto al volumen de exportación anual de la empresa demandada.
5. Debe recomendarse a los operadores de justicia, que la aplicación de la legislación laboral no debe inclinarse a proteger a la parte débil de la relación laboral, sino por el contrario, debe buscarse proteger tanto al empleador como el trabajador, puesto que gracias al riesgo asumido por el primero en emprender una empresa, crea puestos de trabajo que beneficia al otro lado de la relación laboral, el trabajador.