



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**La Desnaturalización De Los Contratos De Locación De Servicios En
La Dirección Regional Agraria De Ancash – 2015-2017**

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTOR(ES):

Br. Rodríguez Carhuachin, Luz Andrea (Código ORCID: 0000-0003-2295-9389)

Br. Rosas Prudencio, Elena Rosa (código ORCID: 0000-0002-1976-3564)

ASESOR(A):

Dr. Matos Quesada, Julio Cesar (Código ORCID: 0000-0002-4795-9337)

LINEA DE INVESTIGACION:

Reforma Laboral

HUARAZ – PERU

2021

Dedicatoria

*A Dios, por concedernos salud y muchas
ganas de llevar a cabo nuestra Tesis de
titulación.*

Agradecimientos

A nuestra querida familia, que nos apoyan incondicionalmente en la vida, y en la Tesis de nuestra carrera profesional.

A todas las personas que nos ayudaron con sus conocimientos y brindaron su apoyo incondicional, para el desarrollo de esta investigación.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	23
3.3. Escenario de estudio	24
3.4. Participantes.....	24
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.6. Procedimiento	25
3.7. Rigor científico	26
3.8. Método de análisis de datos	26
3.9. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS.....	37

Resumen

El presente trabajo de investigación esta titulada: “La Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash – 2015-2017, tuvo por objetivo general: Determinar la manera como se viene protegiendo los contratos por locación de servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash, durante los año 2015-2017 Del mismo modo tenemos los siguientes objetivos específicos: Establecer si existe subordinación en los contratos por locación, Identificar el principio de primacía de la realidad en los contratos de locación de servicios, Conocer la existencia de abusos laborales, en los casos de personas contratadas por locación de servicios, por el cual se tomó como muestra a trabajadores, utilizando el muestreo intencional, siendo la técnica que se empleó, la entrevista y, como instrumento la guía de entrevista aplicada a nuestra muestra; y su justificación es que el trabajador con frecuencia son sujetos pasivos que se ven obligados a aceptar la violación de sus derechos por el miedo de no perder su trabajo; los resultados son presentados mediante análisis de expedientes judiciales en materia laboral, y de manera específica, proveniente de procesos contenciosos administrativos, de casos reales.

Palabras Clave: Contrato de trabajo, locación de servicios, primacía de la realidad, subordinación, desnaturalización.

Abstract

This research work is titled: "The Denaturation of Service Location Contracts in the Ancash Regional Agrarian Directorate - 2015-2017, has the general objective: To determine the way in which service location contracts are being protected in the Regional Agrarian Directorate of Ancash, during the years 2015-2017 In the same way, we have the following specific objectives: Establish if there is subordination in lease contracts, Identify the principle of primacy of reality, in service lease contracts, Know the existence of labor abuses, in the cases of people hired by location of services, for which workers were taken as a sample, using intentional sampling, being the technique used, the interview and, as an instrument, the interview guide applied to our sample; and its justification is that workers are often taxpayers who are forced to accept the violation of their rights for fear of not losing their job; The results are presented by means of analysis of judicial files in labor matters, and specifically, coming from contentious administrative processes, of real cases.

Keywords: *Work contract, location of services, primacy of reality, subordination, denaturalization.*

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, nuestra carta magna regula todos aquellos elementos de nuestra vida jurídica; contamos con una gran cantidad de leyes que tienen como fin garantizar nuestros derechos fundamentales, aun así, vemos día a día, la vulneración de nuestros derechos, como es el caso de la injusticia laboral. La constitución establece el derecho al trabajo como un derecho fundamental, y un deber de todo ciudadano, a acceder libremente a una determinada labor. Reconoce que la labor humana, es la base del bienestar social y un medio para la realización personal. Pero vemos que existe discriminación y explotación laboral por parte de muchos empleadores, que muchas veces se aprovechan del desempleo nacional y, realizan abusos laborales contratando bajo la modalidad de locación de servicios, para evitar cumplir con lo que la ley establece, que es el reconocimiento a sus beneficios sociales, entre otros. (Mamani, 2018).

Desde de una perspectiva general, hablar sobre el problema de la desnaturalización del contrato de locación de servicios, preocupa mucho la falta de atención del Estado, en la protección de los derechos laborales; puesto que, son los trabajadores los que se ven directamente perjudicados por no saber qué hacer en estos casos, o a dónde acudir, por verse menoscabados sus derechos laborales, y su preocupación por la falta de apoyo de las entidades pertinentes del gobierno. (Pantoja, 2019)

En el Perú, concurren un alto número de trabajadores que indebidamente se relacionan laboralmente a las empresas, o al Estado, a través de la figura jurídica civil denominada: "locación de servicios". Si bien es cierto que, en el contrato laboral, la empresa o la entidad, tiene la capacidad de dirigir al trabajador, lo cual no sucede en el contrato civil, que tiene ciertas características, y autonomía, al momento de ofrecer sus servicios, dado a que no tienen un horario de entrada ni de salida, ni tampoco tienen derecho a beneficios sociales. (Rojas, 2018)

Dentro del ámbito nacional se han visto múltiples casos de desnaturalizaciones de contratos, tanto en instituciones privadas y públicas,

y nuestra región no han sido ajenas a esta circunstancia, muchas veces por el desempleo nacional, y por la constante necesidad de empleo por parte de muchos trabajadores, a quienes no se les da la debida oportunidad, de acceder a un puesto de labores, digno de su especialidad. (Ugarte: 2020)

En el caso concreto, los trabajadores fueron contratados en la modalidad de locación de servicios, el mismo que, entre sus demás características, no debió de existir subordinación, y que, sin embargo, la entidad estatal, de manera abusiva y arbitraria, cambiaron la citada modalidad denominada locación de servicios, por el de contratación administrativa de servicio (CAS), en el que se aplicó la subordinación; generándose un abuso flagrante en cuanto a los derechos adquiridos por los trabajadores al inicio de su contrato por locación de servicios.

Se advierte que este abuso, tuvo como consecuencia, el despido abusivo y arbitrario de varios trabajadores, en la Dirección Regional Agraria de Ancash, y que generó el inicio de la incoación de un proceso contencioso administrativo, en la vía judicial.

En el presente trabajo de investigación titulado: La Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash 2015-2017, se ha abordado el problema de los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios, quienes se han visto perjudicados en su modalidad de contrato, dado que en la práctica se los trato como contratados bajo la modalidad de contrato administrativo de servicio - CAS, ya que fueron subordinados a un horario, los contratos suscritos con la Dirección Regional Agraria de Ancash se ha desnaturalizado dando origen a una nueva relación laboral. (Pantoja: 2019)

Luego de haber problematizado nuestro tema de investigación, estamos en condiciones de plantear el siguiente problema general ¿De qué manera se viene protegiendo los contratos por locación de servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash, durante los años 2015 - 2017?

Luego de ello, vamos a establecer el objetivo general como sigue: Determinar la manera como se viene protegiendo los contratos por locación

de servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash, durante los años 2015-2017. Del mismo modo tenemos los siguientes objetivos específicos: Establecer si existe subordinación en los contratos por locación, Identificar el principio de primacía de la realidad, en los contratos de locación de servicios, Conocer la existencia de abusos laborales, en los casos de personas contratadas por locación de servicios.

II. MARCO TEÓRICO

En primer lugar, abordaremos los antecedentes de trabajos internacionales y nacionales referente a nuestro tema de investigación.

En cuanto a los antecedentes internacionales que se ha podido ubicar, de la revisión de los repositorios correspondientes a las universidades, hemos podido observar los siguientes trabajos de investigación relacionados a nuestro tema propuesto:

Barrón, J. (2019), en su trabajo de investigación “Estabilidad Laboral como Derecho Humano”, deduce: El estado mexicano no asegura la permanencia laboral del trabajador y no regula normas en beneficio del empleador para una mejor vida futura y por ende para una vida digna. La definición de trabajador, empleado o servidor público reconoce diferentes beneficios de acuerdo a sus clasificaciones según las funciones que desempeñen de acuerdo a la Ley Federal de los Laboradores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado, como: base, confianza, eventuales, provisionales, de tiempo fijo o de obra determinada y de honorarios; de los cuales, quitando a los de base, tienen en contra la inamovilidad en el empleo.

Mientras tanto, Sánchez, G. (2020), en su trabajo para obtener un diploma en su trabajo viene a destacar "El papel de la gestión del trabajo en los procedimientos de trabajo": la reforma de los procedimientos de trabajo ha tenido un enorme efecto favorable en dar confianza de las que laboran en su trabajo. Justicia. Junto con el acortamiento de los tiempos de reacción, los empleados comenzaron a acudir con mayor frecuencia a los órganos de resolución de conflictos laborales, tanto a nivel administrativo como judicial. En consecuencia, los juicios laborales suelen estar precedidos por antecesores anteriores, generados ante la Dirección de Trabajo y sus respectivas auditorías. A menudo sucede que en los procesos de protección laboral se requiere que la inspección del trabajo correspondiente informe los resultados de sus inspecciones, lo que facilita que las partes tengan pruebas confiables y facilita el trabajo de un juez de trabajo. En este sentido, procedimientos como el seguimiento, la integración de la labor de la

Dirección de Trabajo y los juzgados laborales facilitan enormemente el trabajo de los juzgados, sin perjuicio de las críticas que puedan suscitarse contra tales procedimientos por la vulneración de determinadas normas de formación del procedimiento de trabajo, como una audiencia oral o bilateral. "La justicia que no se hace cuando respondes ya es injusta", fueron las palabras de Pierre Dubois. Cuando se asumen los beneficios para los empleados, este capital rápidamente se vuelve aún más importante.

Martínez, R. (2015), en su investigación sobre la obtención del título de doctor, en la obra "Estabilidad laboral y empleo de duración determinada" afirma: La estabilidad laboral o su flexibilidad será la consecuencia contraria de otra idea. Los defensores de la estabilidad la transforman en un principio que configura la relación laboral; sus oponentes niegan la categorización pretendida y argumentan que la idea con la que están luchando no es de ninguna manera un principio inherente, sino una simple regla positiva, oportunista y siempre aleatoria con respecto a la esencia del trabajo legal.

A continuación, tenemos las siguientes investigaciones en el ámbito nacional:

Pantoja (2019), en su disertación: "Desnaturalización del contrato para la ubicación de servicios para empleados de la Diputación Provincial Santa-Chimbote 2019" resume: que aún existen contratos indebidos que legalmente indican que no se deben realizar por el trabajo que realizar, es indefinido, por lo que el contrato real que se le debe aplicar es un contrato por tiempo indefinido, es decir, un contrato que se encuentra reglamentado por el Decreto Supremo No. 728, denominada norma de Productividad y Competitividad del Trabajo. pero no los contratos que los funcionarios quieren celebrar para ocultar la esencia del contrato, que, como regla de primacía, será verificado.

Reátegui (2018), en su trabajo de indagación titulado "Desnaturalización de contratos laborales sujetos a condiciones de duración determinada de miembros del Poder Judicial – Distrito jurisdiccional de San Martín-Tarapoto, 2013-2014" resume lo siguiente: Sí se da una desnaturalización de un

contrato del referido distrito jurisdiccional, es necesario que el 100% de la población encuestada, es decir, el 30% o 9 encuestados, declare que el contrato está distorsionado cuando no es posible extender el contrato dentro del período establecido; 40%, o 12 empleados, dicen que el contrato se distorsiona cuando contratan un trabajo y realizan otro; Contrario al 13%, o 4 empleados, que cree que el contrato se distorsiona cuando ganan menos que el trabajo que hacen; y 17% o 5 empleados que tengan otras causas de contaminación bajo contrato.

Flores (2018), en su trabajo científico titulado: "Desnaturalización del contrato de arrendamiento del servicio desde el inicio de la primacía del municipio de Villa El Salvador 2016-2017" indica la siguiente conclusión: se ha demostrado que existe una desnaturalización del contrato. para la ubicación de los servicios en el municipio de Villa Salvador, el principio de realidad primordial, a través de encuestas a los empleados. Que este tipo de arrendamiento de servicios es utilizado por muchas empresas estatales, una de las cuales es el municipio de Villa El Salvador, pero la realidad se encargó de mostrar que en realidad se trata de relaciones laborales reales, el principio de primacía de la realidad. si es así, se calmaron. apropiado.

A continuación, presentamos los trabajos de investigaciones en el ámbito regional:

Ugarte (2020), en la disertación: "Características del proceso de trabajo en la desnaturalización de contratos orales y otros, en número de referencia 00342-2017-0-0201-JR-LA-01, 1er Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito jurisdiccional de Ancash - Perú, 2018 concluye que, De todo el proceso de litigio que examinamos se puede inferir e inferir que la desnaturalización contractual no tiene un definición en nuestro ordenamiento jurídico, pero desde mi punto de vista se puede decir que la desnaturalización es una forma jurídica que suele darse en el aspecto laboral, en los contratos de trabajo, ya que estos contratos pueden perder una parte del contrato con el tiempo y el contrato puede estar distorsionado.

Valladares (2020), en su obra "Características del proceso de trabajo en contratos de desnaturalización, No. 00994-2017-0-0201-JR-LA-01, 1er Juzgado de Trabajo de Huaraz, correspondiente al Distrito jurisdiccional de Ancash - Perú, del año 2018, el mismo que concluye que, Es obvio que las partes y litigantes cumplidos con los plazos estipulados en la nueva Ley Procesal Laboral 29497, se aplican en todas las etapas del proceso normal de trabajo. Asimismo, las sentencias dictadas por tribunales de primera y segunda instancia son hechos precisos, claros y debidamente valorados, con la correcta aplicación de las disposiciones y principios de trabajo que rigen los derechos del reclamante. Los procesos se llevan a cabo de acuerdo con los plazos pactados, con la debida motivación de los acuerdos adoptados y con respeto a los derechos de las partes, así como con otras garantías y normativas que se apliquen al proceso ordinario de trabajo.

Rojas (2018), en su disertación titulada "Elementos del contrato de trabajo junto con la decisión con número de referencia N° 3191-2013 - Ancash concluye: Los elementos del contrato de trabajo son: (i) desempeño altamente personal del trabajo, (ii) subordinación y (iii) remuneración. Elementos que, una vez determinados en los procesos judiciales correspondientes, tendrán la consideración de relación laboral por tiempo indefinido y no tienen carácter temporal. La diferencia entre un contrato de trabajo y otros contratos de derecho civil o comerciales (especialmente el Contrato de Locación de Servicios) indica la exigencia de un desempeño laboral muy personal, especialmente de subordinación, elementos que no se pueden determinar a partir de ninguna otra relación jurídica.

Conforme a la naturaleza de nuestra temática, desarrollaremos doctrinariamente el Derecho Laboral.

Arévalo (2016, 41), señala para la disciplina del derecho laboral que constituye un conjunto de normas jurídicas y normas de carácter tutelar que regulan las relaciones laborales de índole individuales o colectivas que existen entre las unidades de producción de bienes o servicios y los trabajadores asalariados. personalmente, de manera libre y subordinada a cambio de una remuneración.

Por su parte, Reyes (2012, 13), menciona que, desde un punto de vista legal, el derecho laboral es un conjunto de leyes que regulan la relación laboral entre un empleado y un empleador con el fin de lograr la igualdad entre las partes. La ley laboral es una ley que protege a la clase trabajadora y busca la estabilidad de los factores de producción, capital y trabajo, asegurando que las fuentes de empleo y productividad permitan que el trabajador y su familia tengan un nivel de vida digno.

Gómez (2012, 12), sostiene que el derecho laboral es un conjunto de normas legales que regulan las relaciones entre empleadores, individuos y grupos de trabajadores, cuyo objetivo es lograr el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales.

Ahora debemos tener en cuenta los principios en los que se basa la legislación laboral. Como disciplina altamente social y proteccionista, el derecho laboral se basa en varios principios encaminados a garantizar el adecuado ejercicio de los derechos laborales, ya que estos, al ser la parte más débil de la relación laboral, pueden en algunos casos ser proporcionados por los empleadores de su empresa. En primer lugar, conviene recordar que los principios legales son aquellos lineamientos que dan forma a normativas específicas e infunden directa o indirectamente una serie de subsanaciones, de modo que puedan aprovechar para fomentar y orientar la aprobación de nuevas normativas y orientar la interpretación de las existentes. y solucionar casos imprevistos. (Dávalos: 2016, 44)

Las reglas tienen una función triple. Es principalmente un informante, siempre que inspire al legislador y constituya la base del sistema legal; segundo, es normativo o integrador, actuando como un recurso adicional ante una brecha y, finalmente, interpretativo, actuando como criterio rector. (Valderrama: 2016, 7)

Se destaca lo siguiente: El principio de dignidad, la dignidad del trabajador es la fuente de derechos de los que se derivan todas las normas básicas. Según este supuesto, el art. 1 de esta Constitución Política, se consideró la naturaleza de la dignidad, reconociendo que la defensa de un ciudadano y

el respeto a su dignidad son los objetivos primordiales de la sociedad y del Estado. (Gonzales et al.: 2017, 9)

Refiriéndonos al principio de irrevocabilidad de los derechos, podemos decir que, como principio inspirador de la Ley del Empleado, está sujeto a la regulación constitucional en el art. 26 punto 2 de la presente Constitución. Así, en el ámbito de las relaciones laborales, esta norma tiene por objeto desconocer o anular cualquier renuncia obligada por el orden constitucional y/o los reglamentos. (Gonzales et al.: 2017, 12)

Se trata entonces del principio de continuidad, también conocido como estabilidad o permanencia, que otorga al empleado una garantía de desarrollo continuo e indefinido de la actividad profesional o, en su defecto, del tiempo necesario para el desempeño de las actividades para las que fue empleado. (Gonzales et al.: 2017, 13)

En el mismo sentido, verificamos el principio de razón, que significa el enunciado fundamental de que el hombre en sus relaciones laborales actúa y debe actuar de acuerdo con la razón. Continuamos con el principio de inmediato, este principio es un elemento importante para apoyar la imposición de una medida disciplinaria. Más importante aún, esto ocurre como parte del debido proceso de despido, ya sea inmediatamente después de la aceptación por parte del empleador o indirectamente cuando el empleado se ve afectado por la hostilidad causada por el empleador. (Gonzales et al.: 2017, 14-16)

Por otro lado, hablando del principio de igualdad y no discriminación como principio inspirador del ordenamiento jurídico y de los derechos constitucionales, fue regulado en el art. 2, punto 2 de la Constitución Política. "Todo ciudadano tiene derecho a la igualdad ante la ley, nadie puede ser discriminado" como principio rector del estado de derecho democrático y como derecho fundamental subjetivo por el cual todas las personas tienen derecho a un trato igual por ley. (Gonzales et al.: 2017, 20)

Es por ello, advertimos que, contra el Principio de Buena Fe de los Empleados, que en el contorno de las relaciones laborales significa

convicción para actuar dentro de los criterios aceptables de legalidad, así como para desarrollar la actividad profesional de acuerdo con los criterios de honestidad y seriedad. estar en una relación laboral (empleado y empleador). (Gonzales et al.: 2017, 22)

Como parte de este estudio, continuaremos desarrollando las fuentes del derecho laboral que se describen a continuación. Aquino (2010, 19), señala que el sistema legal contiene registros de diversas fuentes. El término se usa como una metáfora del mismo modo que el agua puede provenir de diferentes fuentes, así como la ley tiene varias fuentes posibles. "Según el supuesto hasta ahora, la fuente del derecho laboral es cualquier evento legal que se produzca después de la creación, modificación o expiración de una norma de derecho laboral. Por ejemplo, el legislador puede hacer lo que esté previsto en la legislación laboral, aunque también puede modificar, invalidar o interpretar cualquier otra regulación estatal en un nivel igual o subordinado a la ley.

Abanto (2017, 66) señala que la constitución política del estado es la ley básica que rige todo estado legal. El término básico resulta de dos hechos específicos: porque contiene los principios básicos de la organización del Estado, y porque todas las normas legales deben estar subordinadas a él. En nuestro país, fue la Constitución Política de 1979, la que consolida el proceso de constitucionalización de los derechos de los trabajadores, no solo colocando estos derechos en el Título I de los derechos fundamentales y dando el Título V a su reglamentación, sino también expresando en el Art. 179 que "el Perú es una república democrática y social, independiente y soberana, basada en el trabajo". Al mismo tiempo, encontramos tratados de derechos humanos. Bajo el concepto de tratados, incluye no solo los acuerdos que pueden llegar a ciertos estados que rigen sus relaciones a nivel internacional, pero también Declaraciones Universales de algunos organismos internacionales, como Estados Unidos, Naciones Unidas (OEA) o Naciones Unidas (ONU), además de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En nuestro país, Javier Neves Mujica señala que los tratados son estándares creados por entidades internacionales, que pueden ser estados u organismos internacionales. (Aquino: 2010, 19)

Los Estados celebran acuerdos bilaterales o multilaterales y las organizaciones internacionales celebran acuerdos o toman decisiones dentro de sus propias organizaciones. Esto debería incluirse en las fuentes de la legislación laboral. En general, el derecho, cuando se refiere al derecho, se aplica a todas las normas jurídicas, sin distinguir entre la segunda y la primera. La ley es una norma jurídica, pero no toda norma jurídica es una Ley, sin ser bÍblica como característica fundamental de diferenciación, si entendemos que todas las normas legales relativas a su vigencia, cumplimiento y sanciones deben estar escritas. En lo que se refiere a la localización, la ley prevalece sobre todas las demás regulaciones, ocupando así el nivel básico y prevaleciendo sobre todas las demás formas normativas. Según Montoya Melgar, las normas jurídicas, o reglas generales dirigidas contra una comunidad impersonal y dotadas de coacción, son el resultado de acciones reguladoras mediante las cuales ciertos derechos sociales que llamamos autoridades normativas, que legitiman precisamente porque son fuente o fuente de normas. (Muro: 2016, 148)

Contamos con varios autores que han desarrollado los aspectos doctrinales del contrato de trabajo. En cuanto a la definición, García et al. (2016, 7) afirman: “El contrato de trabajo es la institución más importante del derecho laboral. Su significado se basa en el hecho de que su configuración da lugar a diferentes derechos y obligaciones para las partes que la integran: por un lado, para el trabajador; y el empleador; Un contrato de trabajo no es más que un testamento en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar servicios de manera subordinada, y el empleador se compromete a pagar una compensación adecuada”. Un contrato de trabajo es un contrato entre un empleado y su empleador. El contrato de trabajo es la herramienta básica para el buen funcionamiento del mercado laboral, que especifica las condiciones para el desempeño de determinadas tareas por parte del trabajador por parte del empleador.

Arévalo (2016, 132), podemos definir un contrato de trabajo como un contrato por el cual una parte, denominada empleado, se compromete a prestar servicios personales y subordinados a otra, denominada empleador, que se compromete a pagarles.

Méndez (2018, 15) también expresa claramente: "Una relación laboral surge de un contrato de trabajo que genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones en las que se vincula la relación laboral".

En relación con el objeto del contrato; Arévalo (2016, 133) señala que el sujeto del contrato de trabajo será el empleado y el empleador. Un empleado es una persona física que prestará servicios de manera subordinada y pondrá su trabajo a disposición del empleador a cambio de una remuneración. Un empleador es una persona física o jurídica, independiente, asociada, rentable o sin ánimo de lucro, privada o pública, cuyo empleado realiza el trabajo a cambio de una remuneración. Si el empleador es una persona física debe tener capacidad jurídica, si es una persona jurídica debe estar constituido e inscrito en los registros correspondientes de acuerdo con la normativa aplicable

En cuanto a los elementos esenciales del contrato, contamos con la opinión de Neves (2018, 33), para lo cual son esenciales para la existencia del contrato de trabajo como tal, lo que permite diferenciarlo de los contratos de distinta naturaleza. La mayoría de la doctrina admite que estos elementos son el servicio personal, la subordinación y la compensación.

Arévalo (2016, 137), refiriéndose a la prestación de servicios personales, explica que en el contrato de trabajo el trabajador se compromete a prestar los servicios al empleador por su cuenta, no es posible nombrar a un tercero que lo sustituya en la ejecución del contrato, aunque tenga los mismos o mejores parámetros técnicos o profesionales. La responsabilidad que asume el empleado es muy personal, siendo el único deudor que realiza el trabajo.

Ferro (2019, 17), menciona que el elemento personal del contrato de trabajo está reconocido en el art. 5 de la LPCL, que establece claramente que, para

calificar como servicios a un empleado, estos servicios deben ser prestados personalmente y directamente por el empleado que actúa como individuo. La única excepción a esta regla se aplica a aquellos casos en los que, por la naturaleza del trabajo realizado, el apoyo de los familiares más cercanos del empleado es normal.

Arévalo (2016, 138) señala que la remuneración, también conocida como salario, es cualquier pago en efectivo o excepcionalmente en especie que recibe un empleado por los servicios efectivamente prestados al empleador o por poner su trabajo a disposición del empleador. La remuneración es un elemento esencial del contrato de trabajo, por lo que una relación sin ella es inaceptable. aún más. Si tenemos en cuenta que de conformidad con el art. 23, numeral 4 de nuestra Carta Constitucional, el cual menciona que, nadie está obligado a realizar un trabajo sin remuneración o sin consentimiento voluntario.

Según Neves (2018, 38), tanto el contrato de trabajo como el contrato de locación de servicios se utilizan para el trabajo productivo de terceros. Esto significa que el locador ofrece su trabajo a un tercero que posee los ingresos después de pagar la tarifa. Por tanto, es un elemento importante de los contratos. Esto es requerido por el art. 4 de la Ley de Productividad y Competitividad en relación al contrato de trabajo y arts. 1764 y 177 del Código Civil sobre la locación de los servicios.

Por su parte, Arévalo (2016, 139) señala que la subordinación es el elemento esencial más importante de un contrato de trabajo, ya que su ausencia significa que no está constituido. Sumisión significa la obligación del empleado de poner su trabajo a disposición de su empleador para que pueda dirigirlo bajo ciertas condiciones, de acuerdo con la ley, el convenio colectivo o la costumbre. Debe quedar claro que la subordinación a la que está sujeto el empleado tiene carácter legal, actuando como órgano de gobierno sobre el personal del servidor, no sobre él, y esta disposición solo debe hacerse para atender las necesidades, objetivos y funcionamiento del lugar de trabajo. La sumisión permite al empleador ejercer un poder de gestión por el cual tiene derecho a organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades de

la empresa, en la medida en que puede modificar la forma en que se realiza el trabajo, pero sin adoptar una actitud abusiva de sus derechos.

En el mismo sentido, Ferro (2019, 18) entiende la subordinación como un elemento diferenciador entre un contrato de trabajo y cualquier otra forma de contratación, en particular la locación de los servicios regulados por el derecho civil. Ojeda, A. (2007) concluye, por tanto, que la subordinación es el elemento que realmente distingue un contrato de trabajo del contrato de locación de servicios, pues a través de este elemento se realiza y extiende un control detallado de la presentación de los servicios prestados por el empleado. incluso tu comportamiento. Se entiende por subordinación la subordinación legal de un empleado al desempeño de ciertos derechos por parte del empleador.

Refiriéndonos al desarrollo de la teoría de locación de servicios, podemos entender de: Ferro (2019, 39) que nuestro Código Civil de 1984, en su art. 1764, se encuentra en vigor un contrato de locación de servicios, cuya característica esencial es la prestación de servicios. actividades que realiza el locador sin estar sujeto al principal a cambio de una remuneración. En virtud de este contrato, se podrán prestar servicios tangibles e intelectuales y el propietario está obligado a realizar el servicio en persona, para lo cual podrá recurrir a la asistencia de asistentes o suplentes bajo su propio riesgo y responsabilidad, si el contrato lo permite.

Es un contrato de derecho civil que desafía los límites del derecho laboral solo porque el servicio acordado se realiza sin una relación de subordinación legal. Por tanto, la subordinación sigue siendo un hito en nuestro ordenamiento jurídico, que determina cuándo se trata de un contrato de derecho civil y cuándo debe aplicarse el marco protector de la legislación laboral. (Toyama, 2015, 87)

Beltrán, (2014, 38), comentando el Código Civil: Art. 1764, menciona que, debido a la naturaleza de los servicios, el locador se compromete, sin estar subordinado al principal, a prestar los servicios por un período determinado o por un período de tiempo determinado, un trabajo específico por una tarifa.

El contrato de locación de servicios es un contrato típico y nominado en virtud del cual la entidad denominada locador obtiene estatus legal en una relación legal obligatoria creada (como deudor) en detrimento de una obligación legal (cumplimiento) por parte del servicio (material o intelectual, de conformidad con el artículo 1765 del Código Civil), que tiene un derecho subjetivo (como acreedor) en relación con la entidad denominada "principal o comitente" para el pago de una indemnización.

En el caso de Sanguinetti (2012,15), un contrato de locación de servicios funciona como una actividad normal de seguridad legítima, para quienes intentan evitar aplicar la legislación laboral a determinadas actividades que se realizan con un mayor grado de independencia organizativa o técnica. a normal, u ordinarios, sometidos a un aparente manto de autonomía, como obras de ejecución en las que no se aprecia con suficiente claridad el debido resultado. En consecuencia, sirve como un instrumento para eludir las disposiciones de la legislación laboral y evitar costes que conlleven el reconocimiento de los derechos de los empleados, ya que cualquier actividad realizada por un empleado puede quedar excluida de la legislación laboral sobre la base de lo anterior. - Se hace mención al contrato de derecho civil y las dificultades de la prueba, que a menudo están relacionadas con la prueba del cumplimiento.

También conviene recordar que la finalidad del contrato de arrendamiento de servicios, según Muro (2016, 144), "El contrato de locación de servicios puede tener como finalidad la prestación de todo tipo de servicios materiales e intelectuales", pues su actividad es la prestación de un servicio. eso no implica ningún cambio significativo en la situación, pero sí implica actividades más bien intelectuales e intangibles.

Para Castillo (2020, 120), cuando se refiere a la posibilidad de desarrollar un elemento significativo de Contratos de Locación de Servicios, indica que el sujeto del servicio son entidades (comitente y locador) (esto puede ser objeto de un contrato para todos tipos de servicios materiales e intelectuales), así como duración y fecha (Aunque el contrato de locación es expresamente

provisional, el Código Civil en el artículo 1768 establece las condiciones máximas para su vigencia).

En cuanto a las diferencias entre un contrato de trabajo, un contrato de arrendamiento de servicios, tenemos la opinión de Zabala, (2020), que especifica que, para evitar conflictos laborales, responsabilidad y sanciones de la Inspección Nacional de Trabajo (Sunafil), Es necesario conocer los elementos básicos de un contrato de trabajo y un contrato de locación de servicios. Con base en lo anterior, presentamos las principales diferencias y similitudes entre los dos métodos.

Zabala (2020), refiriéndose a los temas, menciona que el contrato de trabajo cubre al empleador (una persona jurídica o una persona física que dirige un negocio) y una persona física / empleado que puede ser un empleado o un empleado. En el contrato de locación de servicio, las partes involucradas son el principal (persona física o jurídica) y el locador (persona física).

Zabala (2020), en cuanto a la retribución por un servicio, especifica que, en el contrato de trabajo, el empleado recibe una retribución fija por los servicios prestados, independientemente del nombre, que puede ser retribución, patrimonio, comisiones, trabajo a destajo, etc., el lugar donde se presta el servicio, el prestador del servicio cobra honorarios por el monto y en la fecha acordados por el cliente y el contratista.

Zabala (2020), infiere que el método de prestación del servicio, en el contrato de trabajo, los servicios se prestan en función de la dependencia o subordinación del empleador que determina o acuerda la fecha, hora, lugar de prestación del servicio y adicionalmente controla y supervisa la implementación de tareas asignadas. En el lugar donde se prestan los servicios, el locador presta sus servicios de forma independiente a su propio apartamento, sin obligación de reportarse al lugar de trabajo, salvo para recabar información o prestar servicios en virtud del contrato.

Zabala, (2020), al referirse el registro de contrato, aclara que, en el contrato de trabajo, el empleado debe aparecer en la nómina dentro de las 72 horas posteriores a su ingreso al lugar de trabajo y está sujeto al período de prueba

legal de 3 meses. En el contrato de locación de servicio, el locador no aparece en la nómina porque no tiene la condición de subordinado o dependiente. En consecuencia, no tiene derecho a los beneficios para empleados previstos por la ley pertinente.

Zabala, (2020), al tratar sobre la duración del contrato, dice que se puede celebrar un contrato de trabajo por tiempo indefinido, sujeto a modalidad (por un período determinado), o incluso a tiempo parcial, es decir, menos de cuatro horas al día. Un contrato indefinido puede ser oral o escrito, mientras que los contratos de duración determinada y a tiempo parcial se celebran necesariamente por escrito y por duplicado. Un contrato de duración determinada ya no se transfiere a la autoridad laboral. Por otro lado, el contrato de locación del servicio puede ser oral o escrito, según lo acordado por las partes. Lo ideal sería que esto se hiciera por escrito, indicando, entre otras cosas, la identidad de las partes, los servicios prestados, los honorarios a pagar y la duración del contrato. El art. 1768 del Código Civil establece que el contrato de locación de servicios tendrá una vigencia máxima de 6 años en el caso de servicios profesionales y de 3 años en el caso de otros tipos de servicios.

Zabala, (2020), al mencionar sobre la periodicidad del pago, menciona que, en el contrato de trabajo el empleado recibe el salario semanalmente, quincenalmente o cada mes, según lo pactado o acordado por el empleador. En el contrato de locación de servicio, las tarifas se cobran en una fecha acordada por las partes, que puede incluir el pago inicial, los pagos posteriores en línea con el progreso del servicio o la cancelación completa al finalizar el contrato de servicio.

Zabala, (2020), al tratar sobre los beneficios sociales, señala que, en el contrato de trabajo, el servidor tiene derecho al pago de los beneficios sociales previstos por la ley. Por ejemplo: bonificaciones, CTS y vacaciones, etc., según el régimen laboral de la empresa. Los empleados con menos de cuatro horas al día no tienen derecho a CTS, vacaciones o compensación por despido, pero tienen derecho a otros beneficios previstos por la ley. En el contrato de locación de servicios, el locador solo tiene derecho a la

remuneración pactada. Esto significa que solo recibe facturas, no beneficios adicionales para los empleados.

Zabala, (2020), al dilucidar sobre el comprobante de pago, señala que, en el contrato de trabajo se paga al empleado mediante una nómina, que puede ser semanal, quincenal o mensual. A partir de julio de 2017, el locador solo emite un recibo electrónico en el lugar donde se prestan los servicios, que muestra el monto de las tarifas pagadas y las posibles deducciones del impuesto a la renta de cuarta categoría.

La desnaturalización de los contratos se conceptualiza para González (2016), como quien apunta a la desnaturalización del contrato, señalando que: si bien un contrato de duración determinada cumple con las formalidades anteriores, es posible que se considere celebrado un contrato de duración determinada por un período indefinido de ejecución de los siguientes hechos:

- a) si el empleado continúa trabajando después del período acordado o después de la prórroga pactada, si excede el límite máximo permitido;
- b) en el caso de un contrato de duración determinada o un especial servicio, si el empleado continúa prestando servicios con éxito después de la terminación del contrato de trabajo sin renovarlo;
- c) si la persona reemplazada no regresa a trabajar después de la expiración del período legal o contractual y el empleado continúa trabajando;
- d) Cuando un empleado demuestre la existencia de simulación o fraude en relación con los estándares establecidos en esta ley, también nos referimos a fraude contractual simulado. (pág. 3)

Según González (2013, 64), señala: mantener el supuesto de desnaturalización simulada o fraudulenta no es más que romper la relación causal con el trabajo como requisito necesario del trabajo temporal, de manera que el empleador único se beneficia de una duración indefinida. contrato. un contrato de trabajo de duración determinada con el único fin de disfrazar la realidad de los servicios laborales como parte de una actividad

regular. Al contrario de los casos antes mencionados, el inconveniente de la desnaturalización no es la supervivencia, sino que se manifiesta desde el momento en que nace el contrato.

En ese sentido, hemos tratado sobre aspectos relacionados con la disputa y el proceso administrativo. Huapaya, (2019, 24), nos dice que el controvertido proceso administrativo está regulado en nuestro país por TUO LPCA 27584, aprobado por Decreto Supremo 011-2019-JUS, el cual se refiere al proceso judicial de control de acciones y omisiones de la administración pública y se encuentra sujeto al Derecho Administrativo. El litigio surge del principio de separación de competencias, si bien es cierto que es administrado por el Contratista, autoridades nacionales, regionales y locales, el órgano judicial verifica si estas autoridades lo gestionan de manera lícita. y ley.

En el proceso contencioso y administrativo, se trata de ejercer jurisdicción sobre el sometimiento de la administración a la ley y la ley con el fin de proteger tanto la legalidad como los derechos e intereses de los administrados. El tribunal está tratando de verificar si los procedimientos administrativos fueron legales. El objeto del litigio y los procedimientos administrativos son los procedimientos administrativos, la solicitud de una entidad a un juez para obtener un interés legítimo o un derecho subjetivo reconocido en el ordenamiento jurídico. (Quiroz, 2016,115)

En consecuencia, se trata de un proceso de establecimiento de jurisdicción, cuyo propósito es ejercer el control sobre las decisiones emitidas por las entidades públicas. En la medida en que pueda surgir una disputa laboral en el contexto de una relación laboral entre un empleado como entidad administrativa (entidad, empleador), un empleado público o funcionario gubernamental puede iniciar un proceso de trabajo para perseguir reclamos que considere responsables. cualquier infracción de vehículos de trabajo. Navarrete et al. (2016, 314)

Al mismo tiempo, encontramos las reglas del controvertido proceso administrativo, las cuales están claramente reguladas en el art. 2 de la Ley de Procedimientos Administrativos Controvertidos. Los procedimientos

contenciosos y administrativos se rigen por los principios que a continuación se enuncian y la ley procesal, con sujeción a la aplicación adicional de las disposiciones del procedimiento civil en los casos en que sea compatible: Principio de integración; Los jueces no deben descuidar la resolución de conflictos de interés o inseguridad jurídica relacionados con el vicio o falta de derecho, en cuyo caso deberán aplicar los principios del derecho administrativo. El principio de igualdad procesal; Las partes en los procedimientos judiciales y administrativos deben ser tratadas en pie de igualdad, independientemente de su condición de entidad pública u organismo administrativo. El principio de favorecer el proceso; Un juez no puede desestimar una acción en los casos en que, debido a la falta de precisión del marco legal, exista incertidumbre sobre el agotamiento del recurso anterior. El principio de sustitución de oficio; El juez deberá subsanar las deficiencias formales causadas por las partes, sin perjuicio de ordenar su subsanación en un plazo razonable en los casos en que sea posible la sustitución de oficio. (Huapaya: 2019, 46)

Pacori (2015, 50) señala que el proceso contencioso-administrativo es un proceso reconocido en nuestra constitución, y su propósito es impugnar a la administración para que realice una acción administrativa considerada inconstitucional o ilícita, también es un proceso subjetivo, porque un juez no se limita únicamente a controlar la vigencia de los actos administrativos, sino que debe comprobar si existe protección y satisfacción de los derechos e intereses de los demandantes afectados por las actividades administrativas.

En cuanto al tema del agotamiento administrativo, tenemos el siguiente análisis. Para que continúe el inicio del litigio y el trámite administrativo, el recurso ante el que se ha interpuesto el recurso debe agotar el trámite administrativo, es decir, los actos administrativos que agotan el trámite administrativo pueden ser apelados ante la administración de justicia en el procedimiento administrativo-contencioso al que se refiere, art. 148. Constitución Política del Perú. (Quintana et al: 2013, 111)

Cabe agregar que el agotamiento del trámite administrativo indica que: La existencia de una decisión del máximo órgano, contra la cual ya no puede

interponerse un recurso jerárquico. Que hubo un silencio administrativo final. Declaración de nulidad de las resoluciones administrativas, aunque se expresen, si infringen el interés administrativo, en caso de recurso en el que se dictó el acto, o silencio administrativo causado por la interposición de una denuncia, recurso en materia de recurso, la actuación de un órgano u órgano sometido a subordinación jerárquica, en caso de apelación cabe señalar que la forma más común de agotar un recurso administrativo es mediante un recurso de apelación, y un recurso decisivo agota un recurso administrativo. lo que significa que, si bien la autoridad competente se pronuncia sobre esta resolución al considerar un recurso, agota el procedimiento administrativo, independientemente de que el silencio administrativo sea positivo o negativo, agota el procedimiento administrativo, se debe tener en cuenta que el agotamiento del procedimiento El derecho administrativo no significa necesariamente apelar al poder judicial, es un remedio. el colapso del poder judicial cuando se rechaza su solicitud. (Morón: 2019, 325)

El juez del domicilio del demandado, o el juez del domicilio de la parte demandante, o el juez del lugar donde se interpuso la acción, es competente para el territorio. En cuanto al caso, tiene competencia el juez administrativo y contencioso, ya que en el acto se han elegido jueces especializados, pero en los casos en que no existan jueces especializados, a ellos les corresponderán las competencias de los jueces civiles. (Balbín: 2018, 136)

Luego indicamos los términos del procedimiento administrativo y contencioso, de acuerdo con la ley de plazos (Art. 17 de la Ley No. 27584): indica Anacleto (2016). El plazo legal al que se refiere es: treinta (30) días hábiles para la emisión del acto administrativo. Y quince (15) días hábiles en el caso de una denuncia a que se refiere el párrafo 2 art. 19 de la Ley 27584. Asimismo, cabe señalar que en lo que respecta al silencio administrativo negativo, no es conveniente fijar un plazo para impugnarlo, ya que el silencio se administra, pero no es obligatorio. Este plazo se aplicará por tres (3) meses a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de que pretende impugnar actos sustantivos que no se basen en expedientes administrativos. Este plazo será de tres (3) meses desde la presentación de la solicitud de

nulidad del acto administrativo. En el proceso materia sub examine, los plazos establecidos caducan y no caducan, por lo que el vencimiento del plazo sin presentar un reclamo significa la pérdida del reclamo y del derecho, creemos que esta regla no aplica en materia previsional. Desde el caso concreto del tercero hasta el procedimiento administrativo En este caso, los plazos indicados se cuentan desde el momento en que el tercero tuvo conocimiento del acto impugnado. Art. 18. - Agotamiento del procedimiento administrativo La condición para que surja un reclamo es el agotamiento del procedimiento administrativo, de acuerdo con los principios jurídicos determinados en la Ley General de Procedimiento Administrativo o en disposiciones específicas. (p. 74)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

En cuanto al Tipo de investigación: Es Básica. En cuanto al Diseño de investigación, se tiene que no es experimental, además es transversal, también es descriptivo, y, advertimos que se trata de un trabajo retrospectivo. En ese sentido, nuestra investigación siguió un modelo adecuado al ámbito jurídico, por cuanto nuestro objeto de estudio constituyó la revisión y el análisis de las sentencias emitidas por los magistrados del Poder Judicial, cuyos fallos se sustentaron en normas jurídicas aplicables al ámbito laboral.

En cuanto al enfoque de nuestro trabajo, es Cualitativo. Siendo ello así, al tratarse del referido enfoque, debemos tener en cuenta que se investigó conforme a valores lingüísticos, esto es, que, la fundamentación de nuestro trabajo fue dogmático, habiendo seguido doctrinas, teorías, y antecedentes conforme a nuestra temática de estudio, el mismo que trata sobre el derecho laboral. Al contrario del enfoque cuantitativo, que se basa en fundamentos numéricos; el enfoque cualitativo nos permitió ampliar el marco teórico en cuanto a las bases dogmáticas que van a sustentar, cada una de las categorías y sub categorías propuestas.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

Categoría 1:

-Contratos por locación de servicios.

Subcategorías:

- Naturaleza del Contrato.
- Prestación de servicios.

- Inexistencia de subordinación.

Categoría 2:

-Protección al trabajador

Subcategorías:

- Estabilidad laboral.
- Beneficios sociales.
- Respeto de la modalidad de los trabajadores.

3.3. Escenario de estudio

El estudio se encuadró en la Dirección Regional Agraria de Ancash, y de manera específica, en la ciudad de Huaraz.

3.4. Participantes

En la representación de los colaboradores se tuvo en cuenta que los sujetos que fueron materia de exploración fueron los trabajadores que demandaron y que fueron repuestos a la Dirección Agraria de Ancash del año 2015-2017, que apoyaron en cuanto a los objetivos determinados en el perfeccionamiento del estudio.

Los participantes fueron elegidos de manera aleatoria, siendo el universo, cien trabajadores. Sin embargo, se procedió a la selección de cinco trabajadores los cuales reflejaron la problemática del universo en su totalidad.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según: Rojas, R. (2012). Las técnicas básicas para la recolección de información, se puede definir como; el medio a través del cual el investigador se relaciona con los participantes para obtener la información necesaria que le permita alcanzar los objetivos planteados en la investigación, entre ellos tenemos: La observación, Recopilación Documental como expedientes judiciales, Informes legales, entrevistas y diálogos entre el interrogador y entre los interrogantes sobre el tema previamente determinado.

La entrevista para Gómez, A. (2006) permite la recopilación de información mediante el diálogo directo entre el profesional que realiza la actividad científico - investigativa y los sujetos que son fuente de información. En esta confrontación personal el entrevistador tiene la oportunidad de profundizar en las opiniones, intereses, valoraciones y estado emocional de los sujetos. Interesan tanto las respuestas como los gestos y entonaciones.

3.6. Procedimiento

El procedimiento se dará en tres etapas: Primero se elaboró la entrevista que consta de 4 preguntas, en la que participará cuatro abogados expertos en derecho laboral, en la que cada entrevista durará un aproximado entre 20 a 30 minutos.

Seguidamente se hizo validar el instrumento con tres expertos en la materia, y por último toda la información que se reunirá al momento de entrevistar se plasmará en el siguiente trabajo de investigación.

Para finalizar que procederá con la realización de los resultados para así elaborar conclusiones y recomendaciones que corresponden.

Guía de entrevista.

Matriz de análisis del registro documental.

3.7. Rigor científico

Se identificó el nivel de rigor científico de la presente investigación, usando la técnica de cuestionario, para ello se elaboró un instrumento para evaluar la confiabilidad, siendo dicho instrumento la entrevista, la cual fue validada por expertos.

3.8. Método de análisis de datos

Para que los datos sean analizados se realizó la aplicación de la guía de entrevista, con el propósito de determinar los sucesos de causas y consecuencias que afronten la variable y se relacionen a las medidas de protección de la Ley N° 29497 Ley Procesal del trabajo.

3.9. Aspectos éticos

Refiriéndonos a los aspectos éticos estimamos que esta investigación cuenta con originalidad puesto que paso por el programa turnitin, donde se obtuvo menos del 25% de similitud, a su vez existe la realización de las citas bibliográficas de acuerdo al sistema considerado en la normal APA evidenciando así el respeto por los derechos de los autores que se consignó en este proyecto.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

4.1.1. Con relación al Objetivo General:

Siendo el Objetivo general: Determinar la manera como se viene protegiendo los contratos por locación de servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash, durante los años 2015-2017; se tiene que, luego de haber realizado entrevistas a profesionales expertos en materia de Derecho Laboral, Beneficios Sociales, en el ámbito procesal laboral, los mismos opinaron que, en la actualidad no se viene protegiendo los contratos por locación de servicios de muchos trabajadores, siendo que la institución estatal como es, la Dirección Regional Agraria de Ancash, es un ente en el que laboran muchos trabajadores, no solo con contratos de naturaleza permanente, sino también, han sido contratados mediante varias modalidades contractuales, siendo una de ellas, el contrato por locación de servicios, cuya característica primordial es la falta de subordinación entre el empleado y el empleador.

Sin embargo, en dicha institución agraria, se han venido suscitando casos en los que las personas que han ingresado mediante la modalidad de locación de servicios, ha terminado siendo removida a otra naturaleza laboral, esto es, sus contratos fueron adaptados al Contrato Administrativo de Servicios, mejor conocido como CAS, siendo que no se ha respetado ni se ha protegido la modalidad contractual primigenia, y, ello en virtud del respeto del principio universal de la estabilidad laboral, de la primacía de la realidad, y el inusual (poco invocado) principio del *Indubio pro operario*, que la doctrina laboral ya no viene investigando ni ampliando su contenido, siendo que la gran cantidad de cartas magnas mundiales, han disminuido considerablemente la protección a los trabajadores, sus derechos fundamentales, y sobre todo, su estabilidad laboral.

4.1.2. Con relación al Objetivo Específico 1:

El primer Objetivo específico menciona: Establecer si existe subordinación en los contratos por locación. Ante ello, los entrevistados, manifestaron que tienen conocimiento que, en muchos casos, si existe la subordinación en los contratos por locación de servicios, a pesar que su naturaleza no lo exige así, el mismo que desnaturaliza la esencia del citado contrato, y que se les vincula jurídicamente con un tipo de relación contractual (CAS), diferente al que primigeniamente suscribieron con la entidad agraria, corroborándose ahí, un abuso del derecho, y también de facto hacia los y rabajadores, quienes son la parte más frágil de la relación de trabajo, y el Estado debe de protegerlos, por cuanto es su deber y obligación, sobre todo por tratarse de una entidad pública, la que debe estar al servicio del ciudadano y de la sociedad.

4.1.3. Con relación al Objetivo Específico 2:

El segundo Objetivo específico precisa: Identificar el principio de primacía de la realidad, en los contratos de locación de servicios. Esto es, los entrevistados, también reconocen que en muchos casos que han sido materia de demandas laborales, la identificación del principio de primacía de la realidad, en el texto de los convenios de locación de servicios, ha sido objetiva, esto es, se verifica a diario, que las jornadas de trabajo cumplidas por los contratados, tienen características de otro contrato laboral, pese a que el contrato primigenio firmado es el de locación de servicios, y ello constituye una flagrante vulneración a los derechos de los trabajadores, por cuanto fueron relegados en su naturaleza jurídica, en el aspecto que su contrato no les vincula subordinación, obligación, ni sometimiento al empleador; vulnerándose así, la libertad de cada trabajador, al ser sometido sin mayor reparo por el empleador, cuyas acciones deben de ser supervisadas, pero lamentablemente, no existe un ente u oficina

desconcentrada de control interno que verifique ello, razón por la cual, los abusos se cometen a diestra y siniestra, y muchos laboristas comentan que no existe una entidad que atienda y esté pendiente de la protección de los derechos de los trabajadores, y es que ahí está el problema, que no hay ninguna autoridad ni oficina o área que tenga funciones de supervisión, de verificación o constatación de la situación laboral de cada uno de los trabajadores en las entidades públicas.

4.1.4. Con relación al Objetivo Específico 3:

El tercer Objetivo específico, señala. Conocer la existencia de abusos laborales, en los casos de personas contratadas por locación de servicios. En dicho punto, los entrevistados mencionan que, al cambiar la naturaleza jurídica del contrato de locación de servicios, al contrato administrativo de servicios, se está abusando flagrantemente de los trabajadores, quienes son afectado por dicho cambio, y que las características y modalidad a la que han pasado laboralmente, no es la que firmaron en su contrato primigenio, siendo ello un uso abusivo del imperium del Estado, quienes están acostumbrados a este tipo de cambios abusivos, sin el consentimiento previo de cada trabajador, el mismo que constituye también, una vulneración a sus derechos fundamentales. Por ello, es una realidad el constante abuso laboral en cuanto a los casos de personas contratadas bajo la particularidad de locación por servicios, en las instituciones públicas, los mismos que no encuentran protección ni tutela por parte del Estado, quien debe de protegerlos en todo momento, reivindicando sus derechos ganados a lo largo de la historia.

4.2. DISCUSION

4.2.1. Con relación a las Entrevistas:

Se tiene de las entrevistas efectuadas a los profesionales expertos, que, se ha verificado que no se viene protegiendo los contratos por locación de servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash, los mismos que han permitido el ejercicio abusivo de los cargos administrativos del empleador. Así mismo, se ha corroborado plenamente que existe la subordinación en los contratos por locación de servicios, los mismos que desnaturalizan la esencia del mencionado contrato, y que ha sido variado a otro, que no ha sido materia de la forma del contrato primigenio, sin el consentimiento previo de los trabajadores.

También, los entrevistados manifiestan que, en aquellos casos en donde se han emitido fallos del poder judicial, la identificación del principio de primacía de la realidad ha sido objetivo, esto es, en comparación a las cláusulas de los contratos de locación de servicios, las labores que realizaron los trabajadores, fueron con características distintas, esto es, su adaptaron a las de otro contrato laboral, pese a que el contrato primigenio firmado es el de locación de servicios, siendo que los trabajadores no prestaron su consentimiento para el empleador los haya cambiado a otro tipo de contrato de labores.

En ese sentido, los entrevistados coincidieron también en que, los trabajadores sufrieron abuso laboral en cuanto a la variación de sus contratos bajo la modalidad de locación por servicios, por el de contrato administrativo de servicios, y ello en función al poder abusivo que ejercen los empleadores de la institución Regional de Agricultura de la Región Ancash, y que también con ello, se ha vulnerado los derechos fundamentales de los trabajadores, quienes, con todo derecho, iniciaron una demanda de acción contencioso administrativa en contra de dicha entidad estatal.

4.2.2. Con relación a las Sentencias:

De la revisión de las cinco sentencias materia sub examine, se evidencia que los magistrados del poder judicial, emitieron su fallo declarando fundada en una parte la incoación de demanda, presentada por los operarios de la institución Regional de Agricultura de la región Ancash, ordenando se les reponga a sus labores de donde se les varió su naturaleza contractual. Sin embargo, los trabajadores dejaron de laborar de manera autónoma, por cuanto al desnaturalizarse dichos contratos de locación de servicios, pasaron a ser subordinados y realizaron labores que no les correspondía; y en razón a ello, se les debió de reconocer una remuneración proporcional y justa debido a las nuevas labores que se les impartió.

En ese sentido las sentencias emitidas por los jueces de los juzgados de trabajo, sólo se limitaron a reponer a los trabajadores a sus puestos de trabajo, más no a reivindicar sus derechos laborales, sus remuneraciones dejadas de percibir, y demás beneficios sociales que, por ley y justa razón, les correspondía.

Es menester precisar que sin bien es cierto, que las entidades del Estado en las que los trabajadores han iniciado acción contenciosa administrativa, no tiene como función la de proteger los derechos de los trabajadores, es cierto también, que dicha protección emana de la propia Constitución Política, y que el quebrantamiento de los derechos de los laboradores debe estar amparado por dichas instituciones, para evitar la burocracia de estar demandando abusos ante el poder judicial, pudiéndose resolver y tutelar dichos derechos en la propia entidad estatal, mediante un órgano de control interno o de supervisión y tutela de derechos de los trabajadores, el cual permitiría disminuir un alto porcentaje de la carga procesal laboral en el poder judicial, y también, la satisfacción de los trabajadores al ver resuelto sus demandas, reivindicándose sus derechos laborales.

CONCLUSIONES

- 1.- Se ha corroborado que no se viene protegiendo los contratos por locación de servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash, durante los años 2015-2017.

- 2.- Esta verificado que, si existe la subordinación en los contratos por locación de servicios, el mismo que desnaturaliza la esencia del contrato materia sub examine.

- 3.- Esta probado que, en los casos materia de investigación la identificación del principio de primacía de la realidad, en los contratos de locación de servicios, siendo que las labores que realizan los trabajadores, tienen características de otro contrato laboral, pese a que el contrato primigenio firmado es el de locación de servicios.

- 4.- Se ha acreditado que, existe abuso laboral en cuanto a los casos de trabajadores asalariados bajo la modalidad de locación por servicios.

V. RECOMENDACIONES

Primero.- Fomentar la protección de los contratos por locación de servicios, por parte de las autoridades de la Dirección Regional Agraria de Ancash, haciendo respetar cada una de las cláusulas establecidas en el mencionado contrato.

Segundo.- Hacer cumplir la naturaleza y características propias del contrato por locación de servicios, sobre todo en cuanto a que, en el mismo, no existe subordinación, y que, por el contrario, el contratado tiene libertad para cumplir con sus labores estrictamente establecidas en su contrato.

Tercero.- Tener mayor estudio respecto al principio de Primacía de Realidad, siendo que, gracias al mismo es factible verificar la situación real de un trabajador, y si es que viene cometiendo abusos contra el mismo.

Cuarto.- Tener mayor protección hacia aquellos trabajadores, a los que se ha cometido una serie de abusos laborales, mediante la intervención directa de la oficina de control interno, a fin de tutelar los derechos de aquellos ciudadanos que son contratados bajo la modalidad de locación de servicios.

REFERENCIAS

- Abanto, C. (2017) *Manual del Régimen Laboral Público*. Lima – Perú.
- Anacleto, V. (2016) *Proceso Contencioso Administrativo. Doctrina, Comentarios, Jurisprudencia*. Lima – Perú.
- Aquino, M. (2010) *Derecho Laboral*, Huancayo – Perú.
- Arévalo, J. (2016) *Tratado de Derecho Laboral*, 1ra edición, Lima – Perú.
- Balbín, C. (2018) *Manual de Derecho Administrativo*, 4ta edición. Buenos Aires – Argentina.
- Barrón, J. (2019) Tesis: “Estabilidad Laboral como Derecho Humano”, México.
- Beltrán, J. (2014) *Código Civil Comentado*. Lima – Perú.
- Castillo, M. (2020) *Contrato Típicos*, Lima-Perú
- Corona, A. (2006) *La Investigación Científica en Preguntas y respuestas*, Santiago de Chile.
- Dávalos, J. (2016) *El constituyente laboral*. México.
- Esquivel, J. (2014) *Guía de Jurisprudencias del Tribunal Constitucional para el Abogado Litigante*, Lima – Perú.
- Ferro, V. (2019) *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima – Perú.
- Flores, K. (2018) Tesis: “Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad municipalidad de Villa el Salvador 2016-2017”, Lima – Perú.
- García, A. (2016) *Manual de Contratación Laboral*. Lima – Perú.
- Gómez, R. (2012) *Derecho Laboral I*. México.
- Gonzales, L.; Tarazona, M. (2017) “Pronunciamientos de la Corte Suprema y del TC, en materia Laboral”, en *Gaceta Jurídica*, junio. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.
- González, L. (2013) *Modalidades de Contratación Laboral*. Lima – Perú.
- González, Y. (2016) *Desnaturalización de los Contratos Sujetos a Modalidad o de Plazo Fijo*, Lima – Perú.
- Huapaya, R. (2019) *El Proceso Contencioso Administrativo*. Lima – Perú.
- Mamani, E. (2018) *Desnaturalización del contrato de locación de servicios en el personal del Ministerio Público, 2017*. Lima – Perú.

- Martínez, R. (2015) Tesis: “Estabilidad en el empleo y contratación temporal”, Madrid – España.
- Monje, C. (2011) *Metodología de la investigación Cuantitativa y Cualitativa. Guía Didáctica*. Lima – Perú.
- Morón, J. (2019) *Comentario a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. 14ta. Edición. Lima – Perú.
- Muro, M. (2016) *Contrato Civiles y Obligaciones*. Lima – Perú.
- Navarrete, A. (2016) *Diccionario del Régimen Laboral Peruano*. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.
- Neves, J. (2018) *Introducción al Derecho del Trabajo*. 4ta. edición. Lima – Perú.
- Pacori, J. (2015) *Comentarios a la Ley que regula el Procedimiento Contencioso Administrativo Ley 27584*. Arequipa – Perú.
- Pantoja I. (2019) Tesis: “Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en los Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial del Santa- Chimbote 2019”, Chimbote – Perú.
- Quintana, R; Cabrera, M. (2013) *Teoría General del Procedimiento Administrativo*. Lima – Perú.
- Reátegui, N. (2018) Tesis: “Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de plazo fijo en los trabajadores del Poder Judicial – Distrito Judicial de San Martín – Tarapoto, Periodo 2013-2014”. Tarapoto – Perú.
- Reyes, L. (2012) *Derecho Laboral*, 1ra edición, México.
- Rojas, F. (2018) Tesis: “Elementos del contrato de trabajo sentencia de vista N° 3191-2013- Ancash”, Huaraz – Perú.
- Rojas, R. (2012) *Metodología para la Investigación Social*. México.
- Sampieri, R. (2019) *Metodología de la Investigación*. 3ra edición. México: Editorial: McGraw-Hill Interamericana.
- Sánchez, G. (2020) Tesis: “El rol de la dirección del trabajo en los procedimientos laborales”. Santiago de Chile.
- Sanguineti, W. (2012) *El contrato de Locación de servicios*. Lima – Perú.
- Toyama, J. (2015) *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima – Perú.

Ugarte, N. (2020) Tesis: “Caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contratos verbales y otros, en el expediente N° 00342-2017-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado Laboral de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash – Perú, 2018”.

Valderrama, L. (2016) *Régimen laboral de los trabajadores*. Lima – Perú.

Valladares, J. (2020) Tesis: “Caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash – Perú, 2018”. Lima – Perú.

Zavala, V. (2020) “La diferencia del contrato de locación de servicios con el contrato de trabajo”, artículo publicado por el Gerente Legal de la Cámara de Comercio de Lima, 26 de octubre.

ANEXOS

ANEXO: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

OBJETIVOS	CATEGORÍA	PREGUNTA ORIENTADORA		FUENTES	TÉCNICAS
<p>Determinar la manera como se viene protegiendo los contratos por locación de servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash, durante el año 2015-2017.</p>	<p>Contratos por locación de servicios.</p>	<p>Naturaleza del Contrato</p>	<p>¿Considera usted que, un particular que ha sido contratado por locación de servicios, de ninguna manera, el comitente puede desnaturalizar dicho contrato?</p>	<p>Se entrevistó a profesionales en derecho laboral.</p>	<p>Entrevista</p>
		<p>Prestación de Servicio</p>	<p>¿Según su experiencia profesional, considera usted que aquellos trabajadores que se encuentran con contrato de locación de servicios, realizan labores con características de otro tipo de contrato, y ello es verificable conforme al principio de Primacía de realidad?</p>		
		<p>Inexistencia de subordinación</p>	<p>¿Cree usted que existe subordinación en los contratos por locación de servicios, el mismo que en algunos casos ha sido desnaturalizado en su esencia, con respecto al contrato de locación de servicios?</p>		
	<p>Protección al trabajador</p>	<p>Estabilidad Laboral</p>	<p>¿Según su experiencia profesional, en la actualidad se viene protegiendo o no, los contratos por locación de servicios en la Dirección</p>		<p>Análisis documental</p>

			Regional Agraria de Ancash, durante los años 2015-2017?	Se tuvo como fuente documental, la revisión de cinco expedientes judiciales.	
		Beneficios sociales	Siendo que, al haberse, cambiado de la modalidad de locación de servicios, a la modalidad CAS; ¿Cree usted que, el trabajador ha adquirido beneficios sociales?		
		Respeto de la modalidad de los trabajadores	¿Conforme a su opinión existe o no abuso laboral en cuanto a aquellas personas contratadas bajo la modalidad de locación de servicios, y que sin embargo vienen laborando conforme a otra modalidad?		

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Guía de Entrevista

En primer lugar, muchas gracias por haber aceptado responder nuestra entrevista. En segundo lugar, para informar que, la presente guía tiene como objetivo conocer su opinión sobre el tema: “Desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash 2015 – 2017”; para ello se propone una serie de interrogantes, las cuales responderá conforme a su criterio, para poder lograr los fines pertinentes.

TITULO DE LA TESIS:

“La Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash 2015 - 2017”

ENTREVISTADO:

CARGO:

1.- ¿Según su experiencia profesional, en la actualidad se viene protegiendo o no, los contratos por locación de servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash, durante los años 2015-2017?

2.- ¿Cree usted que existe subordinación en los contratos por locación de servicios, el mismo que en algunos casos ha sido desnaturalizado en su esencia, con respecto al contrato de locación de servicios?

3.- ¿Según su experiencia profesional, considera usted que aquellos trabajadores que se encuentran con contrato de locación de servicios, realizan labores con características de otro tipo de contrato, y ello es verificable conforme al principio de Primacía de realidad?

4.- ¿Conforme a su opinión existe o no abuso laboral en cuanto a aquellas personas contratadas bajo la modalidad de locación de servicios, y que sin embargo vienen laborando conforme a otra modalidad?

5.- ¿Considera usted que, un particular que ha sido contratado por locación de servicios, de ninguna manera, el comitente puede desnaturalizar dicho contrato?

6.- Siendo que, al haberse, cambiado de la modalidad de locación de servicios, a la modalidad CAS; ¿Cree usted que, el trabajador ha adquirido beneficios sociales?

ANEXO: VALIDEZ DE EXPERTO N°1



Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA TESIS: “La Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash – 2015-2017”.

CATEGORIA	SUB CATEGORIA	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Siempre	Algunas veces	Nunca	RELACION ENTRE LA CATEGORÍA Y SUB CATEGORÍA		RELACION ENTRE SUB CATEGORÍA Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI			NO	SI
Contrato de Locación de servicios	Naturaleza del Contrato	contrato	¿Considera usted que, un particular que ha sido contratado por locación de servicios, de ninguna manera, el comitente puede desnaturalizar dicho contrato?				X		X		X		X		
	Prestación de Servicios	servicios	¿Según su experiencia profesional, considera usted que aquellos trabajadores que se encuentran con contrato de locación de servicios, realizan labores con características de otro tipo de contrato, y ello es verificable conforme al principio de Primacía de realidad?				X		X		X		X		

	Inexistencia de Subordinación	subordinación	¿Cree usted que existe subordinación en los contratos por locación de servicios, el mismo que en algunos casos ha sido desnaturalizado en su esencia, con respecto al contrato de locación de servicios?				X		X		X		X		
Protección al Trabajador	Estabilidad Laboral	permanencia	¿Según su experiencia profesional, en la actualidad se viene protegiendo o no, los contratos por locación de servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash, durante los años 2015-2017?				X		X		X		X		
	Beneficios sociales	bonificaciones	¿Siendo que, al haberse, cambiado de la modalidad de locación de servicios, a la modalidad CAS; Cree usted que, el trabajador ha adquirido beneficios sociales?				X		X		X		X		
	Respeto de la modalidad de los trabajadores	desnaturalización	¿Conforme a su opinión existe o no abuso laboral en cuanto a aquellas personas contratadas bajo la modalidad de locación de servicios, y que sin embargo vienen laborando conforme a otra modalidad?				X		X		X		X		

Apellidos y Nombres del Evaluador: JORGE GIM ESPINOZA TORRES

Grado Académico: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA.....

DNI. 40204318


 Prof. Dr. Jorge Gim Espinoza Torres
 Abogado Reg CAA 1811

Firma del Evaluador del Instrumento



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Guía de Entrevista.

OBJETIVO: Validar la información recabada.

DIRIGIDO A: Abogado experto.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO:

21 de mayo de 2021.



Prof. Dr. Jorge Gim Espinoza Torres
Abogado Reg CAA 1811

FICHA PARA EL JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES

1.1. **Título:** “La Desnaturalización en los Contratos de Locación de Servicios en el Dirección Regional Agraria de Ancash 2015-2017”.

1.2. **Finalidad:** Validar todo el contenido de la entrevista referida.

1.3. **Objetivo del instrumento:** Recabación de ideas y pensamientos.

1.4. **Investigador:**

- **Nombres y Apellidos:** Rodríguez Carhuachin, Luz Andrea
- **Condición** : Bachiller
- **Nacionalidad** : Peruana
- **Procedencia** : Huaraz
- **Idioma** : Español

Investigador 2:

- **Nombres y Apellidos:** Rosas Prudencio, Elena Rosa
- **Condición** : Bachiller
- **Nacionalidad** : peruana
- **Procedencia** : Huaraz
- **Idioma** : Español

1.5. **Instrumento:** Entrevista.

1.6. **Información del experto (Validador):**

Nombres y Apellidos: Jorge Gim Espinoza Torres.

Grado académico/ Título/Especialidad: Doctor en Gestión Pública.

Título Profesional	Abogado
Especialidad	Derechos Penal, Derecho Procesal Penal, Gestión Pública, etc.
Maestría	Gestión Pública.
Doctorado	Gestión Pública.

Experiencia laboral actual:

Institución	Cargo	Tiempo (años)
Universidad César Vallejo	Docente Tiempo Parcial	1 año
Universidad San Pedro	Docente Escuela de Posgrado	1 año
Ministerio de Justicia	Defensor Público	10 años

- **Fecha de revisión:** 21 de mayo de 2021.

III. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Categoría 1	Contratos por locación de servicios									
ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la Categoría		Pertinencia		Relevancia		OBSERVACIONES	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
¿Considera usted que, un particular que ha sido contratado por locación de servicios, de ninguna manera, el comitente puede desnaturalizar dicho contrato?	X		X		X		X			
¿Según su experiencia profesional, considera usted que aquellos trabajadores que se encuentran con contrato de locación de servicios, realizan labores con características de otro tipo de contrato, y ello es verificable conforme al principio de Primacía de realidad?	X		X		X		X			
¿Cree usted que existe subordinación en los contratos por locación de servicios, el mismo que en algunos casos ha sido desnaturalizado en su esencia, con respecto al contrato de locación de servicios?	X		X		X		X			
Categoría 2	Protección al trabajador									
ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la Categoría		Pertinencia		Relevancia		OBSERVACIONES	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
¿Según su experiencia profesional, en la actualidad se viene protegiendo o no, los contratos por locación de servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash, durante los años 2015-2017?	X		X		X		X			
Siendo que, al haberse, cambiado de la modalidad de locación de servicios, a la modalidad CAS; ¿Cree usted que, el trabajador ha adquirido beneficios sociales?	X		X		X		X			
¿Conforme a su opinión existe o no abuso laboral en cuanto a aquellas personas contratadas bajo la modalidad de locación de servicios, y que sin embargo vienen laborando conforme a otra modalidad?	X		X		X		X			

ANEXO: VALIDEZ DE EXPERTO N°2



Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: “La Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash – 2015-2017”

CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES			
						Siempre	Algunas veces	Nunca	RELACION ENTRE LA CATEGORÍA Y SUB CATEGORÍA		RELACION ENTRE SUB CATEGORÍA Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Contrato de Locación de servicios	Naturaleza del Contrato	contrato	¿Considera usted que, un particular que ha sido contratado por locación de servicios, de ninguna manera, el comitente puede desnaturalizar dicho contrato?				X		X		X		X				
	Prestación de Servicios	servicios	¿Según su experiencia profesional, considera usted que aquellos trabajadores que se encuentran con contrato de locación de servicios, realizan labores con características de otro tipo de contrato, y ello es verificable conforme al principio de Primacía de realidad?				X		X		X		X				

	Inexistencia de Subordinación	subordinación	¿Cree usted que existe subordinación en los contratos por locación de servicios, el mismo que en algunos casos ha sido desnaturalizado en su esencia, con respecto al contrato de locación de servicios?				X		X		X		X	
Protección al Trabajador	Estabilidad Laboral	permanencia	¿Según su experiencia profesional, en la actualidad se viene protegiendo o no, los contratos por locación de servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash, durante los años 2015-2017?				X		X		X		X	
	Beneficios sociales	bonificaciones	Siendo que, al haberse, cambiado de la modalidad de locación de servicios, a la modalidad CAS; ¿Cree usted que, el trabajador ha adquirido beneficios sociales?				X		X		X		X	
	Respeto de la modalidad de los trabajadores	desnaturalización	¿Conforme a su opinión existe o no abuso laboral en cuanto a aquellas personas contratadas bajo la modalidad de locación de servicios, y que sin embargo vienen laborando conforme a otra modalidad?				X		X		X		X	

Apellidos y Nombres del Evaluador: ADINA PAMELA CASTILLO VILLANUEVA

Grado Académico: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA.....

DNI. 43912143

ADINA PAMELA CASTILLO VILLANUEVA
Maestra de Gestión Pública
Abogada
Lic. En Psicología C.Ps. P 15910



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “La Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash – 2015-2017”

OBJETIVO: Validar la información recabada

DIRIGIDO A: Abogado experto

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA EVALUADORA:

GRADO ACADÉMICO:

20 de mayo de 2021.

ADINA PAMELA CASTILLO VILLANUEVA
Maestra de Gestión Pública
Abogada
Lic. En Psicología C.Ps. P 15910

FICHA PARA EL JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES

1.1. **Título:** “La Desnaturalización en los Contratos de Locación de Servicios en el Dirección Regional Agraria de Ancash 2015-2017”.

1.2. **Finalidad:** Validar todo el contenido de la entrevista referida

1.3. **Objetivo del instrumento:** Recabación de ideas y pensamientos

1.4. **Investigado 1:**

- **Nombres y Apellidos:** Rodríguez Carhuachin Luz Andrea
- **Condición** : Bachiller
- **Nacionalidad** : peruana
- **Procedencia** : Huaraz
- **Idioma** : Español

Investigador 2:

- **Nombres y Apellidos:** Rosas Prudencio Elena Rosa
- **Condición** : Bachiller
- **Nacionalidad** : peruana
- **Procedencia** : Huaraz
- **Idioma** : Español

1.5. **Instrumento:** Entrevista

1.6. **Información del experto (Validador):**

Nombres y Apellidos: Adina Pamela Castillo Villanueva.

Grado académico/ Título/Especialidad: Magister en Gestión Pública

Título Profesional	Abogada
Especialidad	Derechos Humanos, Gestión Pública, etc.
Maestría	Gestión Pública

Experiencia laboral actual:

Institución	Cargo	Tiempo (años)
Ministerio de Educación	Asesoría	7 meses
Corte Superior de Justicia del Santa	Psicóloga en Cámara Gesell	6 meses
Centro Emergencia Mujer	Área de Psicología	7 años

- **Fecha de revisión:** 20 de mayo del 2021

III. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Categoría 1	Contratos por locación de servicios									
ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la Categoría		Pertinencia		Relevancia		OBSERVACIONES	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
¿Considera usted que, un particular que ha sido contratado por locación de servicios, de ninguna manera, el comitente puede desnaturalizar dicho contrato?	X		X		X		X			
¿Según su experiencia profesional, considera usted que aquellos trabajadores que se encuentran con contrato de locación de servicios, realizan labores con características de otro tipo de contrato, y ello es verificable conforme al principio de Primacía de realidad?	X		X		X		X			
¿Cree usted que existe subordinación en los contratos por locación de servicios, el mismo que en algunos casos ha sido desnaturalizado en su esencia, con respecto al contrato de locación de servicios?	X		X		X		X			
Categoría 2	Protección al trabajador									
ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la Categoría		Pertinencia		Relevancia		OBSERVACIONES	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
¿Según su experiencia profesional, en la actualidad se viene protegiendo o no, los contratos por locación de servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash, durante los años 2015-2017?	X		X		X		X			
Siendo que, al haberse, cambiado de la modalidad de locación de servicios, a la modalidad CAS; ¿Cree usted que, el trabajador ha adquirido beneficios sociales?	X		X		X		X			
¿Conforme a su opinión existe o no abuso laboral en cuanto a aquellas personas contratadas bajo la modalidad de locación de servicios, y que sin embargo vienen laborando conforme a otra modalidad?	X		X		X		X			

Comentarios:

NINGUNO.

Opinión de Aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Nombres y apellidos del Juez experto validador:

Mg. ADINA PAMELA CASTILLO VILLANUEVA

Documento de Identidad:

Huaraz, 20 de mayo de 2021



ADINA PAMELA CASTILLO VILLANUEVA
Maestra de Gestión Pública
Abogada
Lic. En Psicología C.Ps. P 15910

DNI. 43912143

ANEXO: VALIDEZ DE EXPERTO N°3



Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA TESIS: “La Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash – 2015-2017”

CATEGORIA	SUB CATEGORIA	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES			
						Siempre	Algunas veces	Nunca	RELACION ENTRE LA CATEGORIA Y SUB CATEGORIA		RELACION ENTRE SUB CATEGORIA Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Contrato de Locación de servicios	Naturaleza del Contrato	contrato	¿Considera usted que, un particular que ha sido contratado por locación de servicios, de ninguna manera, el comitente puede desnaturalizar dicho contrato?				X		X		X		X				
	Prestación de Servicios	servicios	¿Según su experiencia profesional, considera usted que aquellos trabajadores que se encuentran con contrato de locación de servicios, realizan labores con características de otro tipo de contrato, y ello es verificable conforme al principio de Primacía de realidad?				X		X		X		X				

	Inexistencia de Subordinación	subordinación	¿Cree usted que existe subordinación en los contratos por locación de servicios, el mismo que en algunos casos ha sido desnaturalizado en su esencia, con respecto al contrato de locación de servicios?				X		X		X		X		
Protección al Trabajador	Estabilidad Laboral	permanencia	¿Según su experiencia profesional, en la actualidad se viene protegiendo o no, los contratos por locación de servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash, durante los años 2015-2017?				X		X		X		X		
	Beneficios sociales	bonificaciones	Siendo que, al haberse, cambiado de la modalidad de locación de servicios, a la modalidad CAS; ¿Cree usted que, el trabajador ha adquirido beneficios sociales?				X		X		X		X		
	Respeto de la modalidad de los trabajadores	desnaturalización	¿Conforme a su opinión existe o no abuso laboral en cuanto a aquellas personas contratadas bajo la modalidad de locación de servicios, y que sin embargo vienen laborando conforme a otra modalidad?				X		X		X		X		

Apellidos y Nombres del Evaluador: Espinoza Valerio, Lenin Alejandro

Grado Académico: Magíster en Gestión Pública

DNI. 10724303


 Lenin A. Espinoza Valerio
 ABOGADO
 REG. CAL N° 39276



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Guía de Entrevista.

OBJETIVO: Validar la información recabada.

DIRIGIDO A: Abogado experto

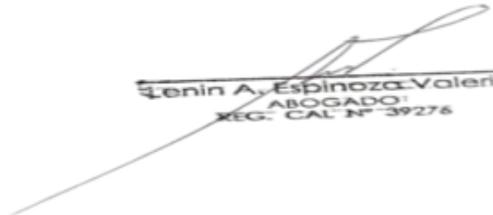
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ESPINOZA VALERIO, LENIN ALEJANDRO

GRADO ACADÉMICO: MAESTRO

03 de mayo de 2021


Lenin A. Espinoza Valerio
ABOGADO
REG. CAL N° 39276

FICHA PARA EL JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES

1.1. **Título:** “La Desnaturalización en los Contratos de Locación de Servicios en el Dirección Regional Agraria de Ancash 2015-2017”.

1.2. **Finalidad:** Validar todo el contenido de la entrevista referida

1.3. **Objetivo del instrumento:** Recabación de ideas y pensamientos

1.4. **Investigado 1:**

- **Nombres y Apellidos:** Rodríguez Carhuachin Luz Andrea
- **Condición** : Bachiller
- **Nacionalidad** : peruana
- **Procedencia** : Huaraz
- **Idioma** : Español

Investigador 2:

- **Nombres y Apellidos:** Rosas Prudencio Elena Rosa
- **Condición** : Bachiller
- **Nacionalidad** : peruana
- **Procedencia** : Huaraz
- **Idioma** : Español

1.5. **Instrumento:** Entrevista

1.6. **Información del experto (Validador):**

Nombres y Apellidos: *Lenin Alejandro Espinoza Valerio*

Grado académico/ Título/Especialidad: Magister en Gestión Pública

Título Profesional	Abogado.
Especialidad	Derecho Civil, Derecho Procesal, Gestión Pública, etc.
Maestría	Gestión Pública
Doctorado	

Experiencia laboral actual:

Institución	Cargo	Tiempo (años)
Universidad César Vallejo	Docente Tiempo Parcial	1 año
Estudio & Consultores	Jefe Asesor - Consultor	15 años
Ilustre Colegio de Abogados de Lima	Asesor Legal del Tribunal de Honor	1 año

- **Fecha de revisión:** 03 de mayo del 2021

III. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Categoría 1	Contratos por locación de servicios									
ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la Categoría		Pertinencia		Relevancia		OBSERVACIONES	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
¿Considera usted que, un particular que ha sido contratado por locación de servicios, de ninguna manera, el comitente puede desnaturalizar dicho contrato?	X		X		X		X			
¿Según su experiencia profesional, considera usted que aquellos trabajadores que se encuentran con contrato de locación de servicios, realizan labores con características de otro tipo de contrato, y ello es verificable conforme al principio de Primacía de realidad?	X		X		X		X			
¿Cree usted que existe subordinación en los contratos por locación de servicios, el mismo que en algunos casos ha sido desnaturalizado en su esencia, con respecto al contrato de locación de servicios?	X		X		X		X			
Categoría 2	Protección al trabajador									
ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la Categoría		Pertinencia		Relevancia		OBSERVACIONES	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
¿Según su experiencia profesional, en la actualidad se viene protegiendo o no, los contratos por locación de servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash, durante los años 2015-2017?	X		X		X		X			
Siendo que, al haberse, cambiado de la modalidad de locación de servicios, a la modalidad CAS; ¿Cree usted que, el trabajador ha adquirido beneficios sociales?	X		X		X		X			
¿Conforme a su opinión existe o no abuso laboral en cuanto a aquellas personas contratadas bajo la modalidad de locación de servicios, y que sin embargo vienen laborando conforme a otra modalidad?	X		X		X		X			

Comentarios:

NINGUNO.

Opinión de Aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Nombres y apellidos del Juez experto validador:

Mg. LENIN ALEJANDRO ESPINOZA VALERIO

Documento de Identidad:

Huaraz, 03 de mayo de 2021


Lenin A. Espinoza Valerio
ABOGADO
REG. CAL N° 39276

DNI. 10724303

SENTENCIAS ANALIZADAS:

Primera Sentencia

SENTENCIA EN MATERIA ACCIÓN CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA, DEL PRIMER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE HUARAZ, DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH			
N° DE EXPEDIENTE:	00804-2015-0-0201-JR-LA-01		
MATERIA:	ACCIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA		
DEMANDADO	GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH		
DEMANDANTE	F.L.E.C.		
ANÁLISIS DE PROTECCIÓN DE DERECHOS LABORALES			
DERECHO INVOCADO		TOTAL	PARCIAL
	¿SE PROTEGE LOS DERECHOS LABORALES INVOCADOS POR TRABAJADOR, EN SU DEMANDA CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA?	NO	SI
OTROS DERECHOS	NINGUNO		
FUNDAMENTOS DEL FALLO DE LA SENTENCIA	FALLA DECLARANDO FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA, INTERPUESTA POR EL DEMANDANTE E.C.F.L., CONTRA EL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH, CON CITACIÓN DEL PROCURADOR PÚBLICO, EN CONSECUENCIA DECLÁRESE NULA LA RESOLUCIÓN FICTA DENEGATORIA POR SILENCIO ADMINISTRATIVO NEGATIVO, ORDENO QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH CUMPLA CON REPONER AL DEMANDANTE EN EL CARGO QUE VENÍA DESEMPEÑANDO AL MOMENTO DE SU CESE, COMO TÉCNICO EN MECÁNICA DEL PROGRAMA DE MAQUINARIA AGRÍCOLA DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA DE ANCASH U OTRO SIMILAR GRUPO OCUPACIONAL Y NIVEL REMUNERATIVO, SIN COSTAS NI COSTOS DEL PROCESO		

Segunda Sentencia

SENTENCIA EN MATERIA ACCIÓN CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA, DEL PRIMER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE HUARAZ, DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH			
N° DE EXPEDIENTE:	00663-2017-0-0201-JR-LA-02		
MATERIA:	ACCIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA		
DEMANDADO	GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH		
DEMANDANTE	Q.C.E.J.		
ANÁLISIS DE PROTECCIÓN DE DERECHOS LABORALES			
DERECHO INVOCADO		TOTAL	PARCIAL
	¿SE PROTEGE LOS DERECHOS LABORALES INVOCADOS POR TRABAJADOR, EN SU DEMANDA CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA?	NO	SI
OTROS DERECHOS	NINGUNO		
FUNDAMENTOS DEL FALLO DE LA SENTENCIA	<p>FALLA DECLARANDO FUNDADA LA DEMANDA CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA, INTERPUESTA POR LA DEMANDANTE Q.C.E.J., CONTRA EL GOBERNADOR REGIONAL DE ANCASH, CON CITACIÓN DEL PROCURADOR PÚBLICO DE DICHA ENTIDAD, EN CONSECUENCIA: DECLÁRESE NULA LA RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL N°0110-2017-GRATGGR, DE FECHA 28 DE FEBRERO DE 2017. ORDENO QUE LA ENTIDAD DEMANDADA CUMPLA CON EMITIR UNA NUEVA RESOLUCIÓN DECLARANDO LA DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y ÓRDENES DE SERVICIOS, Y COMO TAL EL RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL DE LA DEMANDANTE COMO TRABAJADORA DE NATURALEZA PERMANENTE EN EL CARGO DE ASISTENTE ADMINISTRATIVO EN LA OFICINA DE TESORERÍA DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA U OTRA SIMILAR, CON LA DEBIDA INCLUSIÓN EN LA PLANILLA DE REMUNERACIONES DE TRABAJADORES CONTRATADOS PERMANENTES, LA FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO RESPECTIVO QUE CORRESPONDE Y EL OTORGAMIENTO DE BOLETAS DE PAGO, MAS NO UN INGRESO A LA CARRERA ADMINISTRATIVA, SIN COSTAS NI COSTOS DEL PROCESO</p>		

Tercera Sentencia

SENTENCIA EN MATERIA ACCIÓN CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA, DEL SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO HUARAZ, DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH			
N° DE EXPEDIENTE:	01020-2015-0-0201-JR-LA-01		
MATERIA:	ACCIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA		
DEMANDADO	GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH		
DEMANDANTE	Q.C.J.D.		
ANÁLISIS DE PROTECCIÓN DE DERECHOS LABORALES			
DERECHO INVOCADO		TOTAL	PARCIAL
	¿SE PROTÉGÉ LOS DERECHOS LABORALES INVOCADOS POR TRABAJADOR, EN SU DEMANDA CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA?	NO	SI
OTROS DERECHOS	NINGUNO		
FUNDAMENTOS DEL FALLO DE LA SENTENCIA	<p>FALLA: 1) DECLARANDO FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA, INTERPUESTA POR EL DEMANDANTE Q.C.J.D., CONTRA EL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH, CON CITACIÓN DEL PROCURADOR PÚBLICO, EN CONSECUENCIA DECLÁRESE NULA LA RESOLUCIÓN FICTA DENEGATORIA POR SILENCIO ADMINISTRATIVO NEGATIVO, ORDENO QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH CUMPLA CON REPONER AL DEMANDANTE EN EL CARGO QUE VENÍA DESEMPEÑANDO AL MOMENTO DE SU CESE, COMO TÉCNICO AGROPECUARIO DE LA AGENCIA AGRARIA HUARAZ Y RECUAY DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA DE ANCASH U OTRO SIMILAR GRUPO OCUPACIONAL Y NIVEL REMUNERATIVO; 2) DECLARANDO INFUNDADA RESPECTO AL PAGO DE LAS REMUNERACIONES DEJADAS DE PERCIBIR HASTA LA FECHA DE SU REINCOPORACIÓN EFECTIVA. SIN COSTAS NI COSTOS DEL PROCESO</p>		

Cuarta Sentencia

SENTENCIA EN MATERIA ACCIÓN CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA, DEL SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO ESPECIALIZADO EN PROCESOS CONTENCIOSOS ADMINISTRATIVOS LABORALES Y PREVISIONALES DE HUARAZ, DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH			
N° DE EXPEDIENTE:	00114-2016-0-0201-JR-LA-02		
MATERIA:	ACCIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA		
DEMANDADO	GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH		
DEMANDANTE	L.Y.J.A.		
ANÁLISIS DE PROTECCIÓN DE DERECHOS LABORALES			
DERECHO INVOCADO		TOTAL	PARCIAL
	¿SE PROTÉGÉ LOS DERECHOS LABORALES INVOCADOS POR TRABAJADOR, EN SU DEMANDA CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA?	NO	SI
OTROS DERECHOS	NINGUNO		
FUNDAMENTOS DEL FALLO DE LA SENTENCIA	<p>FALLA: 1) DECLARANDO FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA, INTERPUESTA POR EL DEMANDANTE L.Y.J.A., CONTRA EL DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA DE ANCASH, CON CITACIÓN DEL PROCURADOR PÚBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH, EN CONSECUENCIA: DECLÁRESE NULA LA RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA FICTA, EMITIDA POR APLICACIÓN DEL SILENCIO ADMINISTRATIVO NEGATIVO. ORDENO QUE LA DEMANDADA DURECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE ANCASH, CUMPLA CON REPONER AL DEMANDANTE EN EL CARGO QUE VENÍA DESEMPEÑANDO AL MOMENTO DE SU CESE, COMO VIGILANTE DE LA UNIDAD DE LOGÍSTICA – OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA DE ANCASH, U OTRO SIMILAR GRUPO OCUPACIONAL Y REMUNERACIÓN; CON LA DEBIDA INCLUSIÓN EN LA PLANILLA DE REMUNERACIONES DE TRABAJADORES CONTRATADOS PERMANENTES. 2) DECLARANDO IMPROCEDENTE LA PRETENSIÓN, RESPECTO AL PAGO DE LAS REMUNERACIONES DEJADAS DE PERCIBIR. SIN COSTAS NI COSTOS DEL PROCESO</p>		

NÓTESE QUE, EN EL FALLO, SE MENCIONA A LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN, SIENDO LO CORRECTO: DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA.

Quinta Sentencia

SENTENCIA EN MATERIA ACCIÓN CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA, DEL PRIMER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE HUARAZ, DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH			
N° DE EXPEDIENTE:	00802-2015-0-0201-JR-LA-01		
MATERIA:	ACCIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA		
DEMANDADO	GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH		
DEMANDANTE	R.C.R.M.		
ANÁLISIS DE PROTECCIÓN DE DERECHOS LABORALES			
DERECHO INVOCADO		TOTAL	PARCIAL
	¿SE PROTÉGÉ LOS DERECHOS LABORALES INVOCADOS POR TRABAJADOR, EN SU DEMANDA CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA?	NO	SI
OTROS DERECHOS	NINGUNO		
FUNDAMENTOS DEL FALLO DE LA SENTENCIA	<p>FALLA DECLARANDO FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA, INTERPUESTA POR LA DEMANDANTE R.C.R.M., CONTRA EL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH, CON CITACIÓN DEL PROCURADOR PÚBLICO DE DICHA ENTIDAD, EN CONSECUENCIA: DECLÁRESE NULA LA RESOLUCIÓN FICTA DENEGATORIA POR SILENCIO ADMINISTRATIVO NEGATIVO; ORDENO QUE EL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH CUMPLA CON REPONER AL DEMANDANTE EN EL CARGO QUE VENÍA DESEMPEÑANDO AL MOMENTO DE SU CESE, AUXILIAR DE ALMACÉN DE LA OFICINA DE ABASTECIMIENTO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA U OTRO SIMILAR GRUPO OCUPACIONAL Y NIVEL REMUNERATIVO. SIN COSTAS NI COSTOS DEL PROCESO</p>		

**DECLARATORIA DE USO DE FORMATO DE CONSENTIMIENTO
INFORMADO**

Nosotras: Rodríguez Carhuachin Luz Andrea, con documento nacional de identidad N°47977640; y Rosas Prudencio Elena Rosa, con documento nacional de identidad N°43590967, estudiantes del Primer Grupo del Curso Taller de Titulación de la Escuela de Derecho, de la Universidad César Vallejo – Filial Huaraz.

Declaramos Bajo Juramento que:

Para la realización de las entrevistas a profundidad a cada uno de nuestros participantes, conformados por: 1 Asesor de la Dirección Regional Agraria de Ancash, 2 Docentes de la Universidad César Vallejo – Filial Huaraz, 2 Abogados Laboralistas del Ilustre Colegio de Abogados de Ancash, aplicamos el **FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO** que anexamos a la presente, la misma que fue desarrollada de manera verbal, y otros de manera virtual, vía plataforma Zoom, en la entrevista que nos proporcionaron, así mismo, declaramos que, todo los datos e información que nos brindaron para el presente Informe de Investigación, titulado "**La Desnaturalización De Los Contratos De Locación De Servicios En La Dirección Regional Agraria De Ancash – 2015-2017**", no han sido alterados ni tergiversados, toda vez que, han sido transcritos según las perspectivas expuestas por cada entrevistado.

Afirmamos y ratificamos lo expresado, en señal de la cual, firmamos e imprimimos nuestra huella digital en el presente documento, en la ciudad de Huaraz, a los 21 días del mes de mayo del año 2021.


Rodríguez Carhuachin
Luz Andrea
DNI N° 47977640




Rosas Prudencio
Elena Rosa
DNI N°43590967



FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con la presente entrevista se identificó la percepción de los entrevistados respecto al informe de investigación titulado: "La Desnaturalización De Los Contratos De Locación De Servicios En La Dirección Regional Agraria De Ancash – 2015-2017".

En ese sentido, los participantes, conformados por 1 Asesor de la Dirección Regional Agraria de Ancash, 2 Docentes de la Universidad César Vallejo – Filial Huaraz, 2 Abogados Laboralistas del Ilustre Colegio de Abogados de Ancash, permitieron ahondar más en el tema que se investigó.

Asimismo, toda la información fue analizada por el investigador y estuvo sujeta al mantenimiento del secreto profesional; la información fue utilizada exclusivamente para fines académicos e investigativos.

Y, finalmente, se brindó un espacio de tiempo a cada entrevistado para adicionar algún comentario respecto al tema.

Luego, de la anterior información manifestaron que:

- Se explicó satisfactoriamente el propósito del informe de investigación.
- Se realizó las aclaraciones relacionadas con su participación en dicha investigación.
- Aceptó participar de manera voluntaria en el proyecto, aportando la información necesaria para el estudio; y
- Se indicó el derecho a terminar su participación en cualquier momento y esto no generó limitaciones en su servicio.

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Huaraz, 16 de febrero de 2021.

CAR60

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA ANCASH			
TRAMITE DOCUMENTARIO			
FOLIOS	04 MAR 2021	FIRMA	
01		<i>[Firma]</i>	
DOC:	1582362	HORA	
EXP:	1002115	10:55	

OFICIO N° 013-2021-UCV-ED-C-Hz

Señor (a):
Ing. Pedro Alejandro Tinoco.
Dirección Regional Agraria de Ancash.
Presente.

ASUNTO: SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Es grato dirigirme a su digna persona, para saludarlo cordialmente y, asimismo, en virtud del compromiso y apoyo institucional a la investigación científica, los estudiantes del Primer Grupo, del Curso Taller de Elaboración de Tesis, de la Escuela Profesional de Derecho de nuestra Institución, viene ejecutando una investigación científica denominada: "La Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash - 2016". razón por el cual, respetuosamente **SOLICITO AUTORIZACIÓN** para poder aplicar aquellos instrumentos de investigación pertinentes al trabajo de campo, como revisión documental, recopilación de datos, encuestas y entrevistas al personal atinente de la entidad y área bajo su cargo; para su estudio y registro de datos, los que serán de mucha utilidad y ayuda para poder viabilizar y validar la referida investigación.

Las estudiantes encargadas de recopilar la información son las siguientes:

- **Rodríguez Carhuachin, Luz Andrea** - DNI. 47977640 - Cel. 992212178
Correo: luzandrear2811@gmail.com
- **Rosas Prudencio, Elena Rosa** - DNI. 43590967 - Cel. 982094942
Correo: ele.rosas10@gmail.com

Sin otro particular, me despido de usted, agradeciendo de antemano su gentil colaboración y contribución a la investigación universitaria.

Atentamente,



[Firma]
Dra. Úrsula Aniceto Norabuena
Coord. nadora de la Escuela de
Derecho UCV-Huaraz

Sentencia 1.

201



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH
PRIMER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE HUARAZ**

JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO - SEDE DE CORTE

EXPEDIENTE : 00804-2015-0-0201-JR-LA-01
MATERIA : ACCION CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA
JUEZ : NUE OLAZABAL GUILLERMO NAPOLEON
ESPECIALISTA : RODRIGUEZ DE PAZ BETZABET BLANCA
EMPLAZADO : PROCURADOR PUBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL
DEMANDADO : GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
DEMANDANTE : FIGUEROA LOPEZ EFRAIN CRISTIAN

SENTENCIA

RESOLUCIÓN N° 08

Huaraz, diez de marzo

Del año dos mil dieciséis. -

VISTOS. Dado cuenta el expediente de la referencia para emitir la resolución correspondiente, y con el dictamen fiscal emitido que obra en autos.

RESULTA DE AUTOS: Que, mediante escrito de fojas ciento ochenta y cinco a ciento noventa y tres, subsanado con escrito a fojas ciento noventa y siete, el actor Efraín Cristian Figueroa López interpone demanda contencioso administrativa contra el Gobierno Regional de Ancash y contra la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, con citación del Procurador Público del Gobierno Regional de Ancash, solicitando como pretensión que se declare la nulidad e ineficacia jurídica del acto administrativo ejecutado de hecho, materializado en el despido arbitrario, sin causa justificada, por decisión del Director Regional de la Dirección Regional Agraria de Ancash y ejecutado por el Jefe de Área de Recursos Humanos con fecha tres de febrero del dos mil quince, así como la nulidad de la Resolución N° 063-2015-GRA-DRA/D y de la Resolución Ficta emitida tácitamente por aplicación

f. Casos de trabajadores estatales excluidos del ámbito de la Ley del Servicio Civil, señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley 30057). Es decir, no aplica el Precedente Huatuco y también conservan el derecho a la reposición los siguientes grupos de trabajadores estatales Empresas del Estado: Banco de la Nación, Petroperú, Sedapal, Corpac. Etc (subrayado agreeado)

La sentencia casatoria señalada ha sido dictada como doctrina jurisprudencial obligatoria para las instancias inferiores del Poder Judicial, debido a la necesidad de interpretar el precedente constitucional vinculante N° 05057-2013-PA/TC, afirmando que si bien la prohibición de reposición laboral dictada por el TC es de obligatorio cumplimiento en todo el sector público, a criterio de esta judicatura éste no resulta aplicable para los trabajadores que solicitan la aplicación de la ley 24041. Teniendo en cuenta los fundamentos glosados y habiendo quedado plenamente demostrado que la demandada procedió a extinguir el vínculo laboral unilateralmente, al haber despedido al actor sin causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, se ha configurado un despido incausado, por lo que procede la reposición en tutela de sus derechos fundamentales

Por las consideraciones expuestas precedentemente y en aplicación estricta de los dispositivos invocados supra Administrando justicia a nombre de la Nación, el señor Juez del Primer Juzgado de Trabajo Transitorio de Huaraz que suscribe; **FALLA** Declarando **FUNDADA EN PARTE** la demanda contencioso administrativa, interpuesta mediante escrito de fojas ciento ochenta y cinco a ciento noventa y tres, subsanada con escrito a fojas ciento noventa y siete, por don **EFRAIN CRISTIAN FIGUEROA LOPEZ**, contra el **Gobierno Regional de Ancash**, con citación del Procurador Público, en consecuencia declárese **NULA** la **Resolución Ficta Denegatoria por silencio administrativo negativo**; **ORDENO** que el Gobierno Regional de Ancash cumpla con **REPONER** al demandante en el cargo que venía desempeñando al momento de su cese: Técnico en Mecánica del Programa de Maquinaria Agrícola de la Dirección Regional de Agricultura de Ancash u otro de similar grupo ocupacional y nivel remunerativo, sin costas ni costos del proceso. Consentida

13057-2013-PA/TC
FALLA
FUNDADA EN PARTE
ORDENO
REPONER

Sentencia 2.

039

Resolución Judicial
en ANCASH HUARAZ

CORTE SUPERIOR DE ANCASH
Juez: COLOMA VILLEGAS, BENJAMIN U.
Fecha: 24/11/2016 10:37:31
Razón: RESOLUCION JUDICIAL
D. Judicial: ANCASH HUARAZ
FIRMA DIGITAL



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH

CORTE SUPERIOR DE ANCASH
Secretario: RODRIGUEZ DE PAZ
BETZABET BLANCA
Fecha: 24/11/2016 19:39:43
Razón: RESOLUCION JUDICIAL
D. Judicial: ANCASH HUARAZ
FIRMA DIGITAL

2º JUZGADO DE TRABAJO - SEDE DE CORTE

EXPEDIENTE : 01020-2015-0-0201-JR-LA-01
MATERIA : ACCION CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA
JUEZ : COLOMA VILLEGAS BENJAMIN U.
ESPECIALISTA : RODRIGUEZ DE PAZ BETZABET BLANCA
REPRESENTANTE : PROCURADOR PUBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL
DE ANCASH ,
DEMANDADO : GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH ,
DEMANDANTE : QUITO CORREA, JORGE DIONISIO

SENTENCIA

RESOLUCIÓN N° 08

Huaraz, diecisiete de noviembre
del dos mil dieciséis.-

VISTOS, Dado cuenta el expediente de la referencia para emitir la
resolución correspondiente, y;

RESULTA DE AUTOS: Que, mediante escrito de fojas ciento
cinco a ciento trece, el actor Jorge Dionisio Quito Correa, interpone demanda contencioso
administrativa contra la Dirección Regional de Agricultura de Ancash y el Gobierno
Regional de Ancash con citación del Procurador Público del Gobierno Regional de
Ancash, solicitando como pretensión que el Juzgado declare la nulidad e ineficacia jurídica
del Acto Administrativo ejecutado de hecho, materializado en el despido arbitrario, así
como también la nulidad de la Resolución N° 0150-2015-GRADRA/D y de la Resolución
Ficta del Gobierno Regional, y en consecuencia se ordene su reincorporación al trabajo
como Técnico Agropecuario de la Agencia Agraria Recuay de la Dirección Regional de
Agricultura - Ancash o en otra plaza similar, con el pago de las remuneraciones dejadas de
percibir hasta la fecha de su reincorporación efectiva, más los costos y costas del proceso.
Sustenta su pretensión indicando que con fecha primero de setiembre del dos mil siete
ingresó a prestar sus servicios personales, subordinados y remunerados bajo el régimen

Nº 1450-2001-AA/TC el que expresa lo siguiente en el fundamento N°1, c) "aunque es inobjetable que a un trabajador cesado indebidamente en sus funciones se le ocasionaba un perjuicio durante todo el periodo que no laboró, ello no puede suponer el reconocimiento de haberes, sino exclusivamente el de una indemnización por el daño generado". Por lo que esta judicatura siguiendo esta tendencia considera que no corresponde el pago de las remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo que estuvo desempleado.

VIGÉSIMO.- Respecto al pago de costos y costas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 del Texto Único Ordenado de la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo y lo establecido como precedente vinculante por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la casación número 1035-2012-HUAURA², la petición resulta improcedente.

Por las consideraciones expuestas precedentemente y en aplicación estricta de los dispositivos invocados supra Administrando justicia a nombre de la Nación, el señor Juez que suscribe; **FALLA: 1)** Declarando **FUNDADA EN PARTE** la demanda contencioso administrativa, interpuesta mediante escrito de fojas ciento cinco a ciento trece, por don **JORGE DIONISIO QUITO CORREA**, contra el **GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH**, con citación del Procurador Público, en consecuencia declárese **NULA** la Resolución Ficta denegatoria por aplicación del silencio administrativo negativo; **ORDENO** que el **Gobierno Regional de Ancash** cumpla con **REPONER** al demandante en el cargo que venía desempeñando al momento de su cese, Técnico Agropecuario de la Agencia Agraria Huaraz y Recuay de la Dirección Regional de Agricultura de Ancash u otro de similar grupo ocupacional y nivel remunerativo; **2)** Declarando **INFUNDADA** respecto al pago de las remuneraciones dejadas de percibir hasta la fecha de su reincorporación efectiva. Sin costas ni costos del proceso. Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución; se **Archiven** los autos donde corresponda. *Interviniendo el señor Juez que suscribe por disposición superior.- Notifíquese.-*

² "El órgano jurisdiccional especializado debe abstenerse de condenar al pago de costos y costas procesales a las partes que intervienen en el proceso contencioso administrativo"

Sentencia 3.

164



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH
PRIMER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE HUARAZ

JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO - SEDE DE CORTE

EXPEDIENTE : 00802-2015-0-0201-JR-LA-01

MATERIA : ACCION CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA
JUEZ : NUE OLAZABAL, GUILLERMO NAPOLEON
ESPECIALISTA : RODRIGUEZ DE PAZ BETZABET BLANCA
EMPLAZADO : PROCURADOR PUBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL
DEMANDADO : GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
DEMANDANTE : RAMOS CULLI, REYNALDO MIGUEL

SENTENCIA

RESOLUCIÓN N° 09

Huaraz, once de marzo

Del año dos mil dieciséis.-

VISTOS, Dado cuenta el expediente de la referencia para emitir la resolución correspondiente, y con el dictamen fiscal emitido que obra en autos.

RESULTA DE AUTOS. Que, mediante escrito de fojas ciento ochenta y seis a cinco noventa y cuatro, subsanado con escrito a fojas ciento noventa y siete, el actor Reynaldo Miguel Ramos Culli interpone demanda contencioso administrativa contra el Gobierno Regional de Ancash y contra la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, con citación del Procurador Público del Gobierno Regional de Ancash, solicitando como pretensión que se declare la nulidad e ineficacia jurídica del acto administrativo ejecutado de hecho, materializado en el despido arbitrario, sin causa justificada, por decisión del Director Regional de la Dirección Regional Agraria de Ancash y ejecutado por el Jefe de Área de Recursos Humanos con fecha tres de febrero del dos mil quince, así como la nulidad de la Resolución N° 051-2015-GRA-DRA/D y de la Resolución Ficta emitida tácitamente por aplicación

despedido al actor sin causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, se ha configurado un despido incausado, por lo que procede la reposición en tutela de sus derechos fundamentales

Por las consideraciones expuestas precedentemente y en aplicación estricta de los dispositivos invocados supra Administrando justicia a nombre de la Nación, el señor Juez del Primer Juzgado de Trabajo Transitorio de Huaraz que suscribe, **FALLA**, Declarando **FUNDADA EN PARTE** la demanda contencioso administrativa, interpuesta mediante escrito de fojas ciento ochenta y seis a ciento noventa y cuatro, subsanada con escrito a fojas ciento noventa y siete, por don **REYNALDO MIGUEL RAMOS CULLI**, contra el **Gobierno Regional de Ancash**, con citación del Procurador Público, en consecuencia declárese **NULA** la **Resolución Ficta Denegatoria por silencio administrativo negativo**; **ORDENO** que el Gobierno Regional de Ancash cumpla con **REPONER** al demandante en el cargo que venía desempeñando al momento de su cese, Auxiliar de Almacén de la Oficina de Abastecimiento de la Dirección Regional de Agricultura de Ancash u otro de similar grupo ocupacional y nivel remunerativo, sin costas ni costos del proceso. Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución: se **Archiven** los autos donde corresponda **Notifíquese** -

REYNALDO MIGUEL RAMOS CULLI
JUEZ DEL PRIMER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE HUARAZ
PROCURADOR PÚBLICO

Sentencia 4.

RTE SUPERIOR DE JUSTICIA
CASH - Sistema de
Comunicaciones Electrónicas SINOE
SEDE CENTRAL - PLAZA DE
ARMAS S/N HUARAZ
TORRES QUISPE YAMILE OLINDA
ARQUI BLANCA MARIELA
Servicio Digital - Poder Judicial del
Perú
Fecha: 15/06/2018 16:55:03, Razón:
RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Jur
SOLUCIÓN
JUDICIAL D. Judicial: ANCASH /



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ

SISTEMAS DE COMUNICACIONES ELECTRONICAS SINOE
SEDE CENTRAL - PLAZA DE ARMAS S/N HUARAZ
Juez: TORRES QUISPE YAMILE OLINDA
Servicio Digital - Poder
Judicial del Perú
Fecha: 15/06/2018 10:44:45, Razón:
RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Jur
ANCASH / HUARAZ, FIRMA DIGITAL

006

EXPEDIENTE: 00663-2017-0-0201-JR-LA-02

MATERIA : ACCION CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA
JUEZ : TORRES QUISPE YAMILE OLINDA
ESPECIALISTA : LLALLIHUAMAN CHARQUI BLANCA MARIELA
EMPLAZADO : PROCURADOR PUBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH ,
DEMANDADO : GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH ,
DEMANDANTE : QUIJANO CACHA, ERIKA JULISSA

SENTENCIA

RESOLUCIÓN N° 08

Huaraz, catorce de junio
del dos mil dieciocho.-

VISTOS; dado cuenta el expediente de la referencia para emitir la
resolución correspondiente, y;

I. PARTE EXPOSITIVA:

RESULTA DE AUTOS: que mediante escrito que obra de fojas
685 a 702 doña **ERIKA JULISSA QUIJANO CACHA**, interpone **demanda Contenciosa**
Administrativa, la cual dirige contra el Gobernador del Gobierno Regional de Ancash, con citación
del Procurador Público de dicha entidad, a fin que se declare **La Nulidad e Ineficacia de la**
Resolución Gerencial General Regional N°0110-2017-GRA7GGR, de fecha 28 de febrero del 2017,
La desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos por el periodo del 01 de
abril del 2005 a la actualidad, reconocimiento del vínculo laboral permanente en el cargo de
secretaria de la unidad de administración financiera – Técnico III de la oficina de tesorería de la
Dirección Regional de agricultura u otra similar, **incorporación a la planilla de trabajadores con**
contrato de naturaleza permanente bajo los alcances del D. Leg 276, con los beneficios que
corresponden a dicho trabajador.

La accionante señala que solicitó administrativamente la **desnaturalización e su contrato de locación**
de servicios e incorporación a planilla sin embargo no obtuvo respuesta, por lo que procedió a la
aplicación del **silencio administrativo negativo**, haciendo notar que dicha plaza se encontraba
dentro del MOF como Técnico Administrativo III; lo que en definitiva significaba que los mal
nominados "contratos de locación de servicios" solo estaban destinados a anular mis derechos
laborales adquiridos por imperio de la ley, pues en los hechos ostento una relación laboral

DÉCIMO SEGUNDO: Que, respecto a la incorporación a planillas habiéndose desnaturalizado el contrato y por lo tanto al haberse reconocido la naturaleza laboral de los servicios de la demandante como asistente administrativo, implica que el empleador se encuentra obligado a cumplir con las disposiciones de naturaleza laboral, esto es la inclusión de la demandante en la planilla de remuneraciones y el pago de los derechos que corresponden a un trabajador dentro del mismo cargo y nivel remunerativo desde el inicio de su vínculo laboral dejando expresa constancia que la actora tiene derecho a la estabilidad laboral regulada por el artículo 1° de la Ley N° 24041, siéndole aplicable esta norma y no el artículo 38° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, por jerarquía normativa (la Ley es superior) y por especialidad de la norma, en este último caso, dado que la Ley N° 24041, regula en forma específica la estabilidad laboral de los trabajadores contratados.

Por las consideraciones expuestas precedentemente y en aplicación estricta de los dispositivos invocados supra Administrando justicia a nombre de la Nación, la señora Juez del Primer Juzgado de Trabajo que suscribe;

FALLA:

1. Declarando **FUNDADA** la demanda contencioso administrativa, interpuesta por **ERIKA JULISSA QUIJANO CACHA**, contra el Gobernador del Gobierno Regional de Ancash, con citación del Procurador Público de dicha entidad,
2. Se **DECLARA NULA** la Resolución Gerencial General Regional N°0110-2017-**GRA7GGR**, de fecha 28 de febrero del 2017.
3. **ORDENO** que la entidad demandada cumpla con emitir una nueva resolución declarando la desnaturalización de contratos de locación de servicios y ordenes de servicios y como tal el reconocimiento del vínculo laboral de la demandante como trabajadora de naturaleza permanente en el cargo de Asistente Administrativo de la oficina de Tesorería de la Dirección Regional de agricultura u otra similar, con la debida inclusión en la planilla de remuneraciones de trabajadores contratados permanentes, la formalización del contrato respectivo que corresponde y el otorgamiento de boletas de pago, mas no un ingreso a la carrera administrativa. Sin costas ni costos del proceso.
4. Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución; se **Archiven** los autos donde corresponda. **Notifíquese mediante cédulas de ley.-**

Sentencia 5.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
ANCASH - Sistema de
Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE CENTRAL - PLAZA DE
ARMAS SIN HUARAZ
Secretaría GUIONES - Servicio
ANCASH FELICIA - Servicio
igital - Poder Judicial del Perú
Fecha: 22/12/2017 16:51:47, Razón:
RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial
ANCASH HUARAZ, FIRMA DIGITAL



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH
SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO ESPECIALIZADO EN PROCESOS
CONTENCIOSOS ADMINISTRATIVOS LABORALES Y PREVISIONALES DE HUARAZ

2º JUZGADO DE TRABAJO - SEDE DE CORTE
EXPEDIENTE : 00114-2016-0-0201-JR-LA-01
MATERIA : ACCION CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA
JUEZ : ALCALDE VILLALOBOS MIGUEL ANGEL
ESPECIALISTA : RODRIGUEZ DE PAZ BETZABET BLANCA
EMPLAZADO : PROCURADOR PUBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL
DEMANDADO : DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA DE ANCASH
DEMANDANTE : LAZARO YANCE, JUAN ALBERTO

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: DIECISÉIS

Huaraz, veintidós de diciembre
del año dos mil diecisiete.-

VISTOS: Dado cuenta el expediente de la referencia para emitir
la resolución correspondiente.

I. PARTE EXPOSITIVA:

1. Resulta de autos, mediante escrito que obra de fojas ciento treinta a ciento treinta y nueve, subsanado por escrito que obra de fojas ciento cuarenta y tres a ciento cuarenta y cinco, don Juan Alberto Lázaro Yance, interpone **demanda Contenciosa Administrativo**, dirigiéndola contra la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, con citación del Procurador Público del Gobierno Regional de Ancash; solicitando la **nulidad de la Resolución Administrativa Ficta**, emitida por aplicación del Silencio Administrativo Negativo; en consecuencia, se ordene a la entidad demandada cumpla con la **reposición a su centro de trabajo en la entidad demandada en el último cargo que venía desempeñándose antes de su cese, como Vigilante; y accesoriamente la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios; y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir; más costos del proceso.**

2. El demandante fundamenta su pretensión señalando, que ha venido trabajando en forma ininterrumpida en condición de vigilante para la Dirección Regional de


Mg. BETZABET B. RODRIGUEZ DE PAZ
Especialista Legal
Segundo Juzgado de Trabajo de Huaraz
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH

115

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA ANCASH -
Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE CENTRAL - PLAZA DE ARMAS SIN HUARAZ
Juez: ALCALDE VILLALOBOS MIGUEL ANGEL / Servicio Digital - Poder
Judicial del Perú
Fecha: 22/12/2017 16:51:47, Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial
ANCASH HUARAZ, FIRMA DIGITAL

laboral, esto es la inclusión del demandante en la planilla de remuneraciones de trabajadores contratados permanentes y la formalización del contrato respectivo.

DÉCIMO NOVENO: Que, respecto a la pretensión de pago de remuneraciones dejados de percibir; se advierte que dicho extremo no ha sido materia de pronunciamiento en la vía administrativa, vale decir no fue solicitado en dicha vía en su debido momento, por lo que en este extremo debe declararse improcedente la demanda; dejando a salvo su derecho para que lo haga valer conforme a ley.

VIGÉSIMO: En cuanto al pago de costos y costas, diremos que dicho pedido deviene en improcedente de pleno derecho en mérito a lo dispuesto en el artículo 50° de la Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo que a la letra prescribe: "Las partes del proceso contencioso administrativo no podrán ser condenadas al pago de costas y costos".

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por los fundamentos precedentes, analizando los hechos y pruebas en forma conjunta y mediante apreciación razonada, el señor Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Especializado en Procesos Contenciosos Administrativos Laborales y Previsionales de Huaraz, administrado Justicia a nombre del Pueblo.

FALLA:

1) Declarando **FUNDADA EN PARTE** la demanda contenciosa administrativa interpuesta por don **JUAN ALBERTO LAZARO YANCE**, contra la **DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA DE ANCASH**, con citación del Procurador Público del Gobierno Regional de Ancash; en consecuencia declárese **NULA** la Resolución Administrativa Ficta, emitida por aplicación del Silencio Administrativo Negativo; **ORDENO** que la demandada Dirección Regional de Educación de Ancash, cumpla con **REINCORPORAR** al demandante en el cargo que venía desempeñando al momento de su cese, como Vigilante de la Unidad de Logística - Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, u otro de similar cargo y remuneración; con la debida inclusión en la planilla de remuneraciones de trabajadores contratados permanentes.

2. Declarando **IMPROCEDENTE** la pretensión, respecto del pago de remuneraciones dejadas de percibir. Sin costas y costos del proceso. Consentida y/o ejecutoriada que fuere la presente resolución. **ARCHÍVESE** los autos donde corresponda. **NOTIFÍQUESE.-**


Abog. BETZABET B. RODRIGUEZ DE PAZ
Especialista Legal
Segundo Juzgado de Trabajo de Huaraz
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DE LAS ENTREVISTAS







Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Dr. Matos Quesada, Julio César....., docente de la Facultad / Escuela de posgrado: Derecho y Humanidades, y Escuela Profesional / Programa académico: Derecho, de la Universidad César Vallejo - Huaraz (filial o sede), asesor (a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:

“La Desnaturalización De Los Contratos De Locación De Servicios En La Dirección Regional Agraria De Ancash – 2015-2017”,

del (los) autor (autores) **Rodríguez Carhuachin, Luz Andrea, y Rosas Prudencio, Elena Rosa**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

Huaraz, 24 de junio de 2021.

Apellidos y Nombres del Asesor: Matos Quesada, Julio César	
DNI 31673456	Firma 
ORCID 0000-0002-4795-9337	