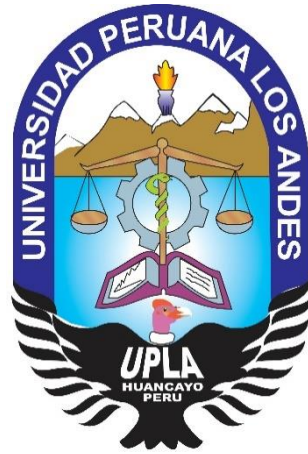


**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

**“VULNERACIÓN DEL DERECHO LABORAL POR INCUMPLIMIENTO DE  
DISPOSICIÓN Y NORMAS LABORALES ANALIZADO EN EL  
EXP. N° 00809-2010-0-1505-JR-LA01”**

**Para Optar : TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**Autor : BACH. ELMER RICHARD SANDOVAL SANDOVAL**

**Línea De Investigación : DESARROLLO HUMANO Y DERECHOS**

**Institución de Investigación : JUZGADO CIVIL – LA MERCED**

**LA MERCED – PERU**

**2020**

**Dedicatoria:**

**Dedico** este presente trabajo a mi esposa  
Edith Pucuhuayla Rivas y a mis hijas  
quienes son mi motor y motivo de seguir.

**El autor**

**Agradecimiento:**

Agradezco a la Universidad Peruana los Andes así como a los profesionales que me han apoyado en este proyecto de titulación.

**El autor.**

## **CONTENIDO**

1.2. DEDICATORIA

1.3. AGRADECIMIENTO

1.4. CONTENIDO

1.5. CONTENIDO DE TABLAS

1.6. CONTENIDO DE FIGURAS

1.7. RESUMEN

## **CAPÍTULO II - INTRODUCCION**

2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1.1. Descripción de la realidad problemática

2.1.2. Formulación del problema

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. ANTECEDENTES

a) Antecedentes nacionales

b) Antecedentes nacionales

2.2.2. BASES TEÓRICAS

A. Disposiciones y normas laborales

B. Principio de continuidad laboral

C. Contratación temporal sucesiva o en cadena

D. Principio de primacía de la realidad y presunciones en servicio

2.3. OBJETIVO

## **CAPÍTULO III - CONTENIDO**

### **3.1. PROCEDIMIENTOS**

#### **3.1.1 Historial del caso**

##### **1. Etapa Postulatoria**

1.1 demanda

1.2 autoadmisorio

1.3 absolución de la demanda

##### **2. Etapa Probatoria**

##### **3. Etapa resolutoria**

##### **4. Etapa impugnatoria**

#### **3.1.2 Problemas del caso**

a) Error de apreciación jurídica

b) Falta de motivación de sentencia

#### **3.1.3 resultados y aportes fundamentales**

## **CAPÍTULO IV – CONCLUSIONES**

### **4.1. HIPOTESIS**

### **4.2. CONCLUSIONES**

### **4.3. RECOMENDACIONES**

## **CAPÍTULO V - APORTES**

### **5.1. APORTE TEORICO**

### **5.2. APORTE SOCIOLOGICO**

### **5.4 APORTE METODOLOGICO**

## **REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA**

## **ANEXOS**

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “**Vulneración del derecho laboral por incumplimiento de disposición y normas laborales analizado en el Expediente Judicial N° 00809-2010-0-1505-JR-LA01**”, se planteó como problema general ¿De qué manera se vulneró el derecho Laboral por Incumplimiento de disposiciones y Normas laborales?, considerando que el objetivo general es identificar como se vulneró el derecho Laboral; asimismo, se considera como hipótesis que se vulneró el derecho Laboral por Incumplimiento de disposiciones y Normas laborales, por la omisión de pago de derechos que le correspondían al trabajador.

En cuanto se refiere a la metodología se hizo uso como método general científico, el tipo de investigación básica, de un nivel de investigación descriptivo, siendo su diseño cualitativo, considerando como técnica el análisis de documento y como instrumento el análisis de contenido.

La recolección de información se realizó mediante el análisis de la sentencia generando el instrumento del contenido por el cual se tuvo como resultado el análisis jurídico por el órgano jurisdiccional en su etapa final, llegando a la conclusión que se le atribuye al trabajador una serie de beneficios sociales que por ley le corresponden, debiendo cancelar el empleador por incumplimiento.

**PALABRAS CLAVES:** Regímenes, Indeterminado, Primacía de la realidad, Demandante, Desnaturalización, Indubio pro operario

## **II. INTRODUCCION**

### **2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:**

#### **2.1.1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

La elección del tema se realiza en atención que en el Perú se prolifera un significativo número de regímenes especiales de promoción del “empleo productivo”, cuya característica distintiva es reducir el alcance de los derechos laborales de sus destinatarios por el mismo nivel de producción que sus pares de los regímenes generales, es decir menores costos laborales a igual producción (empleo productivo); esto con el objetivo de fortalecer los costos de las empresas o empleadores para ser más competitivos. Para Diez Canseco, J. (2016): “Dichos regímenes en su gran mayoría han sido concebidos como medidas de promoción excepcional y limitados en el tiempo con objetivos determinados, pero están siendo ampliados indiscriminadamente, lo cual perpetúa el trato discriminatorio, convirtiéndose en un rasgo estructural de nuestro mercado laboral”. La relación existente entre la Igualdad y los regímenes especiales de promoción del empleo productivo, es relevante pues nos permite establecer un conjunto de incentivos o retirar un conjunto de trabas normativas, para la efectivización de la Igualdad en los regímenes especiales de promoción del empleo.

Respecto al contrato de trabajo especial, también conocidos como: relaciones laborales especiales, relaciones especiales de trabajo, contratos de trabajo especiales, contratos especiales de trabajo, regímenes especiales, estatutos especiales o contratos comunes con peculiaridades.

Para Mirolo el contrato de trabajo especial es el que manifiesta características o peculiaridades relevantes que obligan al legislador a regularlos por normas específicas. Pero Barajas Montes de Oca, S., es más específico al atribuirlo como una relación de trabajo sujeta a condiciones que revierten los estándares de las normas y principios

determinados en la ley, para cuya validez son necesarios cumplir ciertos requisitos que le dan vida y objetividad; que sin desvincularse de las normatividades comunes operan con exclusividad en algún sector de la industria, el comercio o el servicio al público

En el presente caso se ha evidenciado que el demandante tiene como pretensión el incumplimiento de disposiciones laborales, registro en el libro de planillas de remuneraciones, pago de gratificaciones , pago de compensación por vacaciones y la nulidad del contrato CAS por primacía de la realidad del trabajador, pues existe vínculo laboral con el Ministerio de Agricultura Dirección general Forestal (INRENA), pues ha venido laborando más de 5 años, en diferentes modalidades iniciando como locación de servicios para estar actualmente en el Régimen CAS, sin embargo se ha vulnerado el derecho de percibir los beneficios sociales así como el CTS.

Por toda esta problemática que se ha identificado, existen suficientes razones para realizar la presente investigación sobre la cual se formula el siguiente problema.

### **2.1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA**

¿De qué manera se vulneró el derecho Laboral por Incumplimiento de disposiciones y Normas laborales analizado en el expediente N° 809-2010?

### **2.3. MARCO TEORICO**

Para tener una idea clara de lo importante que es el tipo de trabajo al cual está sujeto el trabajador es importante recalcar que la temporalidad de los contratos de trabajo, comprende el contrato a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación, este modelo de contratación es utilizado de forma masiva en el nuevo modelo social de relaciones laborales. La temporalidad de los contratos de trabajo genera desempleo e inseguridad en los ingresos económicos de las personas sujetos a



contratos temporales. La rotación no sólo recorre el camino del empleo temporal al desempleo sino que, además, genera una movilidad muy alta en el mercado de trabajo ya que los trabajadores sufren cambios permanentes en lo relativo a la actividad.

Ahora bien cuando un contrato carece de pacto de temporalidad, sin embargo se han realizado contratos civiles a fin de que se esconda la figura de la permanencia, el Art. 4 del D.S. N° 003-97-TR (Texto Único Ordenado del D. Leg. 728) señala: en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de tiempo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y los requisitos que la presente ley establezca...”en tal sentido se verifica que la regla general en materia laboral es la contratación a tiempo indeterminado.

Por otro lado, después de tener conocimiento respecto al derecho laboral y los tipos de trabajo así como la regla general y características del contrato indeterminado, hemos encontrado algunas **investigaciones realizadas** a nivel nacional e internacional que guardan similitud con la problemática de nuestro estudio, de ello he elegido a los siguientes autores con sus respectivas conclusiones:

### **2.2.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES:**

Lizama (2017), quien escribió “El derecho del trabajo chileno durante el siglo XX” revista Chilena de derecho laboral, que concluye en: “La Dirección del Trabajo es un órgano de la Administración del Estado que tiene competencia para fiscalizar e interpretar la legislación laboral chilena. La interpretación administrativa de la ley que realiza la Dirección del Trabajo tiene por objeto facilitar la fiscalización de la legislación

laboral y dar coherencia y uniformidad a la súper vigilancia de la aplicación correcta de las normas que interpreta”

Es importante la conclusión anterior para la presente investigación puesto que en nuestro país se ha verificado como se ha tratado de distorsionar la realidad laboral, escondiendo el verdadero contrato de los trabajadores y simulándolos de tal forma a fin de que no reciban sus derechos laborales, así como los beneficios como corresponde, sin embargo para evitar este tipo de hechos infractorios que vulneran los derechos de los trabajadores existe el ministerio de trabajo quien tiene el deber de fiscalizar el régimen de cada trabajador y en caso de encontrar simulaciones en sus contratos, sancionar a la entidad o empresa contratista, sin embargo ello no ha sido suficiente pues aun teniendo la existencia y supervisión del ministerio de trabajo se ha visto como las entidades como en el presente caso han simulado contratos que no van acorde con la realidad del trabajador a fin de que estos no puedan generarse derechos laborales respecto a sus beneficios sociales.

Patlán (2016), quien escribió “Derechos laborales- una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo” revista mexicana de derecho laboral, México, que concluye en “Se refiere al derecho a la certidumbre que tiene la persona para conservar y permanecer en su puesto de trabajo por el tiempo indicado en su contrato para evitar ser despedido por causas arbitrarias o injustificadas. Preferentemente, el trabajo debe ser permanente o por tiempo indefinido para otorgar al trabajador seguridad, estabilidad y permanencia que garantice su desarrollo laboral, social, familiar y personal. En general, la estabilidad en el empleo genera estabilidad personal a largo plazo”

La conclusión anterior es importante porque aporta teóricamente al presente trabajo en la medida que en nuestro país, también se ha verificado como los contratos temporales

han afectado directamente al trabajador respecto a sus beneficios sociales así como en su estabilidad personal y emocional, puesto que los contratos temporales CAS son de 1 mes, 2 o hasta de tres meses renovables, del mismo modo los de locación de servicios muchas veces no tienen tiempo determinado puesto que se basan a la necesidad de la entidad, por lo que se determina que en nuestro país como en otros países la forma de contrato de personal están siendo abusivos para que los mismos no puedan generarse derechos, un contrato temporal como lo dice el propio contrato es temporal y según necesidad es una excepción a una norma general, sin embargo a la fecha se han venido contratando como una norma general, haciendo contratos temporales a puestos que son permanentes como es en el presente caso, afectado gravemente al derechos que le corresponde.

### **2.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Vilela (2019), quien realizó la tesis “Distorsiones en el tratamiento de beneficios laborales: CTS, gratificaciones legales y asignación familiar” Tesis para optar el grado de maestro en derecho, en la Universidad nacional Mayor de San Marcos, en la conclusión 1, indica: “Es indudable que el tratamiento de los beneficios sociales en nuestro país ha sufrido cambios en las últimas décadas, distorsionándose en muchos casos sus alcances”

De la conclusión líneas arriba podemos determinar que en el presente caso analizado se dio la misma tratativa al trabajador puesto que se ha ido encubriendo la realidad fáctica laboral a fin de no generarse obligaciones para con el trabajador, realizando contratos temporales por más de 5 años seguidos así como la modificación directa del contrato pasando de una de locación de servicios por una re régimen CAS, sin embargo de ello cabe señalar que para el derecho laboral existe el principio de la primacía de la

realidad, que genera derechos al trabajador cuando estos han sido vulnerados por el empleador, reconociéndolo así como contratado a tiempo indeterminado el cual tiene derechos como trabajador, entiéndase que con la primacía de la realidad no se podrá distorsionar los contratos a fin de quitarles los derechos que les corresponde.

Gutiérrez (2018), quien realizó la tesis “Desnaturalización del contrato administrativo de servicios en el Sector Público”, tesis para Optar el Título de abogado en la Universidad de Huánuco. El estudio fue de tipo de investigación: Acuciosa, transversal, descriptiva y correlacional, nivel: aplicativo, técnica de análisis de documentos. En la conclusión 4, indica: La alternativa viable para resolver el problema laboral de inestabilidad de los servidores, sería facilitar la conversión de dicho Contrato Administrativo de Servicios a contrato a plazo indeterminado, ello, luego de un periodo anual, donde se pueda comprobar la idoneidad del personal que viene realizando sus servicios laborales al igual que un servidor contratado modalmente a plazo indeterminado.

Como hemos podido advertir para Infantas, respecto a la modalidad de trabajo temporal es decir la de locación de servicios o el de Contrato administrativo de servicios es muy diferente al trabajo por contrato indeterminado que a veces suelen utilizar los empleadores a fin de no responder con los derechos labores, por lo que se tiene que determinar que los contratos indeterminados tienen que comprobar que tengan los tres requisitos para su determinación, los cuales si se cumplieron en el presente caso como son : prestación personal del trabajador, en este caso la recurrente en forma personal laboro y labora en la oficina administrativa de la entidad demandada Administración Técnica forestal y fauna Silvestre Selva Central, la remuneración por el trabajo realizado, puesto que la entidad demandada le abonaba en forma mensual el monto fijo de S/ 1,200.00 soles, por las labores realizadas durante 6 años y 6 meses desde el inicio

de sus labores, acreditadas con los contratos a favor del trabajador y la subordinación del empleador frente al trabajador , donde el trabajador respondía a un jefe inmediato mediante informes de trabajo mensuales de parte del trabajador y la acreditación de cartas y memorandos que se remitieron al trabajador , con los cuales se puede determinar la subordinación. Por lo teniendo la primacía de la realidad que se superpone a las formalidades que pudieran emanarse del contrato de ambas partes el trabajador le corresponde la del contrato por tiempo indeterminado, debiendo corresponderle todos los beneficios sociales y la compensación de tiempo de servicios.

### **2.2.2. BASES TEÓRICAS:**

**A. DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES:** Son los beneficios laborales que incluyen varios tipos de compensaciones provistas por los empleadores en adición a los salarios regulares pues tienen como finalidad prever las eventualidades que origina el término de una relación **laboral** y la consecuente pérdida de ingresos así como satisfacer las necesidades económicas de los trabajadores y sus familias.

**A.1 Vacaciones:** Los trabajadores tienen derecho a vacaciones de 30 días cada año. Si llegan a un acuerdo con el empleador el trabajador puede dividir estos 30 días en periodos más cortos. Si fuera despedido el trabajador, la empresa debe pagarle las vacaciones trucas.

**A.2 Compensación Por Tiempo De Servicio:** La cuenta CTS es el depósito que por Ley, le corresponde a todo trabajador, como beneficio social, por el tiempo de servicio brindado a una empresa. El depósito, efectuado por la misma empresa, sirve como fondo previsor. La CTS tiene como propósito fundamental prever el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia. Para asegurar que la compensación esté disponible, el empleador debe depositar el

CTS dos veces al año (el 15 de mayo y el mes de noviembre) en una cuenta bancaria que pueda ser elegida por el empleado. Por cada mes calendario completado, 1/12 del salario debe depositarse en la cuenta bancaria. Por lo tanto, al final del año, todo el depósito debe ser aproximadamente igual a un salario mensual. Para beneficiarse del CTS, el empleado debe haber estado en la empresa durante al menos un mes completo.

**B. PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL:** Los contratos atípicos deben fundamentarse en rasgos excepcionales de la actividad laboral ya sean temporales o accidentales, tal como lo pone de manifiesto el Tribunal Constitucional recaída en el EXP. 04389-2009-PA/TC, fundamento: “Del artículo transcrito puede señalarse que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello, este Tribunal, en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental. Y es que como resultado de ese carácter excepcional la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando, a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado.”

**C. CONTRATACIÓN TEMPORAL SUCESIVA O EN CADENA:** Para Arce la contratación por medio de contratos sujetos a modalidad encadenados, se utilizan para simular contratos a tiempo determinado por el contrato a tiempo indefinido. Lahera Forteza, J. (2001), enfatiza en el hecho de que la apertura para sucesivos contratos a plazo fijo, dividen la vida laboral de un trabajador afectando con ello sus derechos por la violación al principio de continuidad y de causalidad. Además, Pérez

(2004), suma a esta problemática la vaguedad de los límites sustantivos de los contratos sujetos a modalidad, especialmente en su objeto o fin específico, lo cual impulsa la utilización arbitraria de la temporalidad, con fines de aprovechamiento del empresariado para reducir los costos laborales.

**D. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD:** En aplicación del principio de primacía de la realidad, en caso de surgir discordancia entre los hechos verificados y lo que se advierte de los documentos o actos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados. Así planteado, el principio de primacía de la realidad tiene como finalidad evitar situaciones de fraude y simulación para evadir la aplicación y garantías de las normas del derecho del trabajo; siendo así, como se ha señalado, una expresión del carácter tuitivo que irradia a todo el Derecho del Trabajo. Ello ha llevado a Plá Rodríguez a señalar que «la existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que (...) la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento»

**E. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD Y PRESUNCIONES EN EL SERVICIO INSPECTIVO:** En lo que se refiere propiamente a la aplicación del principio de primacía de la realidad en la labor este se ejecuta a través de una serie de acciones dentro de las cuales debe destacarse «aplicar el principio de primacía de la realidad que rige el derecho laboral, el cual determina que se deba privilegiar los hechos vinculados sustantivamente con el trabajo sobre los actos formales que difieran de la naturaleza de tales situaciones, dentro de los límites que establecidos en el Reglamento con respecto a las presunciones relativas de existencia de relación laboral». Por su parte, el artículo 9°

del Reglamento señala que en aplicación del principio de primacía de la realidad se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un vínculo de naturaleza laboral cuando, dentro de un procedimiento de inspección de trabajo, se constata una serie de situaciones previstas de manera expresa y taxativa por el propio artículo.

De lo expuesto, se desprende que las normas laborales peruanas consideran que el principio discutido opera como una presunción legal con el propósito que se pueda demostrar, sobre la base de hechos concretos, la inexistencia de una distorsión entre la forma y los hechos y, consecuentemente, se destruya dicha presunción

### **2.3. OBJETIVO**

Identificar de qué manera se vulneró el derecho Laboral por Incumplimiento de disposiciones y Normas laborales analizado en el expediente N° 809-2010.

## **III. CONTENIDO**

### **3.1. PROCEDIMIENTOS**

#### **3.1.1. HISTORIAL DEL CASO**

##### **1. ETAPA POSTULATORIA**

Es la primera etapa del proceso, la etapa postulatoria consiste en la presentación de las posiciones de cada una de las partes que van intervenir en el proceso.

##### **1.1 DEMANDA**

El 21.09.2010 se presenta demanda de Incumplimiento de disposiciones Laborales, en vía procedimental ordinaria, interpuesta por Ángel Abilio Baltazar Castañeda contra Ministerio de Agricultura, Dirección nacional,



INRENA, Administración Técnica Forestal y Fauna Silvestre, Selva Central, ante el Juzgado civil sede La Merced, del distrito de Chanchamayo.

a) **Petitorio:** el demandante interpone demanda de incumplimiento de disposiciones laborales, a fin de que se le otorgue el registro en el libro de planilla, se realice el pago de gratificaciones de S/ 12,600.00, pago de vacaciones por un monto de S/10,400.00 y desnaturalización de contrato por primacía de la realidad.

b) **Fundamentos de Hecho:**

Con fecha 25.04.2005 el demandante inicia la prestación de servicios a favor del demandando sin suscribir contrato alguno, hasta el 31.12.2005 (contrato verbal)

En enero del 2006 suscribe contrato de locación de servicios hasta el 30.09.2008 (renovados de forma ininterrumpida), e inmediatamente se le hizo firmar contratos RECAS (régimen especial de contratación administrativa de servicios) hasta la actualidad (fecha de la demanda) por S/1,200.00 soles.

En primer lugar los contratos de locación de servicios se han desnaturalizado convirtiéndose en perfectos contratos de trabajo, del mismo modo los contratos suscritos bajo el régimen especial de contratación administrativa son nulos o en todo caso se han desnaturalizado reputándose dicho periodo como uno de naturaleza laboral reglado por el decreto supremo N° 003-97-TR, y por ultimo solicitar la inclusión del trabajador en el libro de planillas y se le abone sus beneficios y derechos laborales, desde el primer día de trabajo.

El demandante recibía continuas ordenes, es decir estaba subordinado al contratante sin embargo la característica principal del locador de

servicios es que este tiene actividad independientes es decir no debe estar subordinado. Cuáles fueron los actos de subordinación el de enviar mensualmente informes de actividades, traslado de lugar de trabajo, así como amonestaciones mediante memorándum.

La otra causal de desnaturalización es que las labores que realizaba eran permanentes, el mismo que no coincide con la naturaleza temporal del contrato, por lo que le corresponde los derechos y beneficios sociales como empleado, pues estos derechos son irrenunciables.

c) **Fundamentos Jurídicos:**

Artículo 26 de la constitución política del Perú

D.S. 001-97-TR, D.LEG. N° 713, Ley27735, Ley 25920, Ley 2519 y Ley 26636.

d) **Vía Procedimental:**

La demanda se tramita en Vía de Proceso Ordinario.

e) **Medios Probatorios:**

Ofrece los siguientes medios probatorios: copia de 14 informes mensuales de actividad, carta del INRENA, copia de 3 contrataos de locación de servicios, 04 contratos cas, 6 recibos por honorario, 2 constancias de trabajo.

## **1.2 AUTO ADMISORIO**

Con resolución N° 01 de fecha 18.10.2010 el juez resuelve admitir a trámite la demanda de incumplimiento de disposiciones legales: a) registro en el libro de remuneraciones, b) pago de gratificaciones no percibidas S/ 12,600.00 soles, c) pago por compensación de

vacaciones no gozadas S/ 10,400.00 soles, d) nulidad o desnaturalización de contrato, el mismo que se tramitara en la vía ordinaria laboral, dando 10 días a la parte demandada a fin de que pueda absolver la demanda.

### **1.3 ABSOLUCIÓN DE LA DEMANDA**

#### **a) Daniel Máximo Rodríguez Dionicio – Administrador Técnico forestal de Selva Central (ATFFS Selva Central).**

El 17.12.2010 se presenta la absolución de la demanda por el representante de la entidad demandada, quien indica la falta de legitimidad para obrar de parte del demandado, debiéndole excluirle del proceso.

#### **Fundamentos de Hecho**

No existe relación jurídica material, por lo que se desconoce los términos contractuales de cada contrato.

Que el demandante se encuentra directamente vinculado al Ministerio de Agricultura, por ello los contratos está suscrito por el INRENA y no por ATFFS- Selva Central, por lo que no existe vínculo contractual con la administración.

#### **Fundamentos Jurídicos**

Art. 21 de la Ley procesal del trabajo, art. 442 y 443 del CPC, art. 446 inc 6) código procesal civil (falta de legitimidad para obrar del demandado).

#### **b) Resolución de excepción:**

Mediante resolución N° 03 del 28.12.2010 el juez resuelve la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandado Administración técnico forestal y de fauna silvestre selva central.

c) **Procurador público del ministerio de Agricultura:** El 26.12.2010 se realiza el apersonamiento, contestación de la demanda y delegación de representación por el representante de la entidad demandada, quien absuelve la demanda.

### **Fundamentos de Hecho**

El acto no acredita haber mantenido un vínculo contractual con la demandada desde el 25.04.2005 (la carga de la prueba es a quien afirma hechos).

El contrato de locación de servicios son no personales, pues el trabajo se mide con resultados, pues ello no genera vínculo laboral con el demandado, pues no existe obligación contractual de naturaleza laboral sino de naturaleza civil, por lo que el sujeto no está sujeto a relación de dependencia frente al INRENA, pues siendo así no corresponde el reconocimiento de beneficios sociales, del mismo modo que ambos al firmar el contrato lo hicieron de buena fe y sujetos a las normas establecidas.

Nunca existió subordinación más bien una de coordinación respecto a los servicios que prestaba.

Respecto a la desnaturalización de contrato cabe señalar que los contratos con el D.LEG. 1057 es un régimen de contratación especial para el sistema laboral del sector público, pues no existe desnaturalización alguna.

### **Fundamentos Jurídicos**

Art. 21 y 22 de la Ley procesal del trabajo 26636, art. 1764 y 1770 del código civil y art. 35 de la ley 26850 (ley de locación se servicios)

### **Medios probatorios**

Copia de contratos de locación de servicios y copia de contratos administrativos de servicio.

### **Resolución:**

Se declaró mediante resolución N° 05 del 24.01.2011 apersonado el proceso y contestada la demanda.

## **2. ETAPA PROBATORIA**

En esta fase las pruebas admitidas son actuadas, por ejemplo si alguien ofrece como medio probatorio contratos, informes, memorándum, en este momento se visualiza. Hasta la etapa de saneamiento probatorio esta prueba ha sido vista por el juez.

### **Audiencia única**

El 05.04.2011 respecto a la excepción aludida por Daniel Maximiano Rodríguez Dionicio y al no ofrecerse medios probatorios, se determina lo siguiente:

Se declaró mediante resolución N° 07 del 05.04.2011 se declaró infundada la excepción de falta de legitimidad para obrar de Daniel Maximiano Rodríguez Dionicio.

Se declaró mediante resolución N° 08 del 05.04.2011 saneado el proceso y por entablado la relación jurídica procesal.

## **3. ETAPA RESOLUTORIA**

En esta fase, el juez revisa lo que las partes han alegado en la demanda y la contestación, y a la luz de los medios probatorios, realiza la subsunción; esto es, revisar qué hechos están acreditados, y establecer qué normas de derecho

material son aplicables, para finalmente decidir quién tiene la razón, emitiendo una sentencia.

### **Sentencia de primera instancia**

El juez especializado en lo civil de La Merced - Chanchamayo emite sentencia mediante resolución número 11 de fecha 19.10.2011 en la que Declara fundada la demanda contra la Administración técnica forestal y fauna silvestre y otro en parte respecto al pago de gratificaciones y vacaciones no gozadas hasta por la suma de S/15,500.00 soles e infundada respecto a la nulidad del contrato y el registro de planillas de remuneraciones, por las siguientes consideraciones:

- La demandante ha solicitado el pago de conceptos laborales de, gratificaciones por fiestas patrias y navidad, es así que este beneficio resulta aplicable cual sea que fuera su contrato por ello estableciendo que el demandante ha laborado desde el 25.04.2005 al 07.2005 y el periodo que culmina con locación de servicios el 30.09.2008: diciembre del 2005 monto de S/1,200.00; julio a diciembre del 2006 monto de S/2,400.00, julio a diciembre del 2007 monto de S/2,400.00 y julio del 2008 S/1,200.00 por último agosto y setiembre del 2008 S/200.00, haciendo un total de S/7,800.00 soles.

Respecto a las vacaciones no gozadas, se verificara las vacaciones trucas según periodo pues ello se determina que si le corresponde por cada periodo hasta el último año de contrato que es el 2008 de la siguiente manera periodo abril 2005 a abril de 2006 un monto de S/2,400.00, periodo abril 2006 a abril de 2007 un monto de S/2,400.00, periodo abril 2007 a abril de 2008 un monto de S/2,400.00, y periodo

de abril a septiembre del 2008 S/500.00, total adeudado S/7,700.00 soles.

Respecto a la nulidad de los contratos se puede advertir que los mismos cuentan con los elementos de contrato de trabajo según disposición, y según lo consignado en el contrato, el cual fue firmado por ambas partes, asimismo se deja constancia que únicamente se está analizando los contratos hasta el 2008, fecha en que se dieron los contratos.

- **Decisión:** fundada la demanda contra la Administración técnica forestal y fauna silvestre y otro en parte respecto al pago de gratificaciones y vacaciones no gozadas hasta por la suma de S/15,500.00 soles e infundada respecto a la nulidad del contrato y el registro de planillas de remuneraciones

#### **4. ETAPA IMPUGNATORIA**

Los medios impugnatorios son los mecanismos procesales mediante los cuales las partes o los terceros legitimados solicitan la anulación o la revocación, total o parcial, de un acto procesal presuntamente afectado por un vicio o por un error, es la parte que se ve afectada con el proceso que puede cuestionar la decisión de primera instancia, mediante este recurso.

- a) **APELACIÓN DE SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA POR EL DEMANDANTE:** el demandante Ángel Abilio Baltazar Castañeda mediante escrito de fecha 10.11.2011 interpone recurso de apelación contra Sentencia – resolución N° 11 de fecha 19.10.2011 por cuanto el magistrado debió emitir decisión ultrapetita es decir dictar sentencia más allá del petitorio por el principio pro operario, acogiendo las normas legales más favorables para el trabajador, solicitando que ordene se realice el pago de los S/15,500.00 soles y el pago de CTS ascendente a

la suma de S/4,666.66 soles y revoquen la sentencia en el extremo que declaran infundada la nulidad del contrato, debiendo reformulándola a fundada la desnaturalización de contrato y el registro en el libro de planillas.

**Agravios de Hecho y Derecho:** La razón es que el magistrado debió emitir decisión ultrapetita es decir dictar sentencia más allá del petitorio por el principio pro operario, debiendo incluir también los pagos de CTS adicional a los beneficios sociales de vacaciones no gozadas y gratificaciones y respecto a la desnaturalización del contrato debió tomar en cuenta el principio de la primacía de la realidad donde tienen primacía los hechos sobre los documentos u otros instrumentos que tienden a demostrar una situación que no corresponde con la realidad, asimismo que se registre al trabajador en el libro de planillas y remuneraciones como trabajador permanente a plazo indeterminado del régimen laboral de la actividad privada.

Del mismo modo se resala que los derechos laborales son irrenunciables y deben considerarse el pago total de los beneficios sociales, mas no en parte, así como debe de tomarse en cuenta la realidad fáctica de las cosas.

- b) **APELACIÓN DE SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA POR EL DEMANDADO:** solicita apelación respecto a la sentencia de fecha 19.10.2011 que declara fundada la demanda y ordena el pago de S/15,500.00 soles por beneficios sociales.

**Fundamento de hecho y derecho:**

Se solicita la revocación del mismo toda vez que produce agravio a los intereses del Estado. Y que no existe motivación respecto a la liquidación de los pagos de beneficios sociales respecto a la continuidad



y permanencia del trabajador, puesto el trabajador no ha acreditado que el trabajo haya sido continuo desde el 25.04.2005 al 30.09.2008.

c) **SENTENCIA DE SALA**

Mediante resolución N° 16 de fecha 14.03.2012, los vocales a cargo declararon NULA la sentencia apelada ordena que el juez emita nueva resolución teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- **Nulidad procesal:** el legislador tiene la facultad la nulidad aun cuando las partes no la hayan solicitado cuando considera que el acto haya sido viciado, pues esto altera sustancialmente los fines abstractos y concretos del proceso y de la decisión que recaerá en .la declaración de nulidad es un remedio excepcional de ultima ratio, pues este criterio deriva del principio de conservación de los actos procesales.
- **Respecto a las pretensiones.-** el juez no puede modificar el petitorio por corresponder solo al ámbito de autonomía de la voluntad del actor y una vez emplazado al demandado el actor tampoco puede modificarlo, tener en cuenta el principio de congruencia que “exige al juez que no omita, altere o exceda las peticiones contenidas en el proceso que resuelve”
- **Decisión:** se declaró nulo la sentencia apelada y se ordenó que el juez de la causa emita nueva resolución.

d) **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:**

El juez especializado en lo civil de La Merced - Chanchamayo emite sentencia mediante resolución número 20 de fecha 10.10.2012 donde declara improcedente la demanda de incumplimiento de disposiciones laborales, dejando a salvo que haga valer en observancia adecuada de los

principios procesales y declarar infundada respecto a la nulidad del contrato y el registro de planillas de remuneraciones, por las siguientes consideraciones:

- **La congruencia :**

Este principio de toda actividad procesal objetiva, por lo cual debe de existir una coherencia entre el petitorio, los puntos controvertidos y la sentencia, es decir este principio supone la prohibición de alteraciones de las pretensiones que resuelve , pues como lo sostiene Godo, el petitorio fija los límites del juzgador al momento de dictar sentencia por el principio de congruencia., toda vez que no puede conceder más allá de lo solicitado así como no puede dejar de resolver lo que se peticiona.

- **Desnaturalización de contratos:** referente a la relación laboral de abril del 2005 a setiembre del 2008 el actor NO ha formulado como pretensión la desnaturalización de contrato, por lo que no es parte del petitorio y el juez no puede pronunciarse respecto a este extremo siendo improcedente.

- **Pago de gratificaciones no percibidas y pago de vacaciones no gozadas:** estos conceptos son derechos inherentes a la persona que ostentan una relación laboral contractual en otros términos son beneficios laborales, sin embargo el actor ha indicado haber suscrito contratos de locación de servicios con el demandado, sin embargo para hacer efectivo deberá previamente declararse la desnaturalización de contrato, sin embargo no siendo este último objeto de la pretensión, se declarar improcedente.

- **Sobre nulidad o desnaturalización de contratos administrativo de servicios:** existe el contrato bajo el D.LEG. 1057 es un contrato de régimen especial de contratación laboral para el sector público, en consecuencia alegas que no es aplicable a una contratación laboral está fuera de contexto de la juridicidad lógica, del mismo modo no tiene asidero jurídico alegar que vulnera la irrenunciabilidad de derechos laborales adquiridos, pues este régimen se puede entablar tanto en la entidad pública como en la privada.
  - **Decisión:** declarar improcedente la demanda de incumplimiento de disposiciones laborales, dejando a salvo que haga valer en observancia adecuada de los principios procesales y declarar infundada respecto a la nulidad del contrato y el registro de planillas de remuneraciones
- e) **APELACION DE SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA POR EL DEMANDANTE:** el demandante Ángel Abilio Baltazar Castañeda mediante escrito de fecha 14.11.2012 interpone recurso de apelación contra Sentencia – resolución N° 20 de fecha 10.10.2012 por cuanto NUESTRO ORDENAMIENTO JURIDICO en los procesos laborales el magistrado se encuentra facultado para emitir decisión ULTRAPETITA es decir dictar sentencia más allá del petitorio por el principio pro operario, acogiendo las normas legales más favorables para el trabajador.
- Agravios de Hecho y Derecho:** La razón es que el magistrado debió emitir decisión ultrapetita es decir dictar sentencia más allá del petitorio por el principio pro operario, teniendo en cuenta que los derechos laborales son irrenunciables del mismo modo respecto a los contratos, donde se tiene en cuenta la primacía de los hechos sobre los documentos,

en tal sentido si se advierte las características propias del contrato se tiene por existente una relación laboral aun cuando formalmente se hubieren celebrado contratos de locación de servicios.

f) **SENTENCIA DE SALA (sentencia de vista)**

Mediante resolución N° 24 de fecha 06.05.2013, los vocales a cargo declararon NULA la sentencia con resolución N° 20 del 10.10.2012, y ordena que el juez emita nueva resolución teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- **Principio de congruencia.**- el juez debe tener en cuenta que es la debida entre las partes que componen un todo, si bien pone énfasis en resaltar las pretensiones sostenida por el actor ya sentencia, no se puede desconocer que tiene igualmente aplicación con relación con la oposición, la prueba y los recursos, es decir el juez si puede hacer pronunciamiento respecto a temas que se desprende de todo el expediente.
- **Decisión:** se declaró NULA la sentencia con resolución N° 20 del 10.10.2012, y ordena que el juez emita nueva resolución.

g) **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA (final)**

El juez especializado en lo civil de La Merced - Chanchamayo emite sentencia mediante resolución número 27 de fecha 12.09.2013 donde declara improcedente la demanda respecto a la nulidad del contrato y el registro de planillas de remuneraciones y fundada respecto al incumplimiento de disposiciones laborales ordenando el pago de S/18,471.80 respecto al pago de beneficios sociales, por las siguientes consideraciones:

- **Desnaturalización de contrato y registro de planillas de remuneraciones:** el contrato especial de contratación administrativa de servicios NO PUEDE desnaturalizarse por ser un contrato especial laboral plazo determinado al respecto el tribunal constitucional en su STC 00319-2011-PA/TC destaco que el hecho que un trabajador continúe laborando después la fecha del vencimiento del plazo estipulado en su contrato administrativo ya está dentro de las consideraciones del art. 7 del D.LEG. 1057.

Del mismo modo tampoco es posible ordenar el registro del demandante en el libro de planillas de remuneraciones por cuanto el actor a la fecha y desde la conclusión de los contratos civiles se encuentra laborando en otro régimen especial como el CAS regulado por el D.LEG. 1057 al que se sometió de manera voluntaria y acepto las condiciones de la misma y viene laborando hasta la fecha, por lo que este extremo deviene en improcedente.

- **Record laboral y compensación de tiempo de servicios:** habiéndose determinado que el trabajador laboro 03 años y 5 meses con 5 días, debe procederse a la liquidación por tiempo de servicio el mismo que asciende hasta por el monto de S/4,548.47 soles.
- **Sobre de gratificaciones:** de acuerdo al art 01 de la ley 27735, los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada percibe gratificaciones 02 veces por año, por motivo de fiestas patrias y navidad el monto de la gratificación es equivalente a la remuneración que percibe el trabajador en esta oportunidad le corresponde el monto de S/ 6,203.33 soles.

- **Vacaciones no gozadas:** de acuerdo al Art. 10 del D. Leg. 713 el trabajador tiene derecho a 30 días calendarios de descanso vacacional por cada año completo de servicios y en caso que no haya disfrutado percibirían, una remuneración por el trabajo realizado y una remuneración por el descanso vacacional adquirido no gozado y una indemnización equivalente a la remuneración, por lo que se efectúa la liquidación con dos remuneraciones por cuanto la remuneración por el trabajo realizado ha sido pagada en su totalidad., haciendo un total de S/7,720.00 soles.
- **Decisión:** se declara improcedente la demanda respecto a la nulidad del contrato y el registro de planillas de remuneraciones y fundada respecto al incumplimiento de disposiciones laborales ordenando el pago de S/18,471.80 respecto al pago de beneficios sociales

### **3.1.2. PROBLEMAS DEL CASO**

a) **Error de apreciación jurídica:** el magistrado de primera instancia tuvo un error de apreciación jurídica respecto a la nulidad de contratos indicando que el mismo no corresponde conforme a las sentencias 0002-2010-PI/TC y 03818-2009-PA/TC ya que los contratos temporales han sido constitucionalizados, sin embargo a la fecha existen sentencias que declararon FUNDADA demandas similares ello tenemos la CAS. 055-2009-SEC en el proceso de Amparo N° 2008-1703 publicada en el peruano el 30.10.2009.

b) **Falta de motivación de sentencia de primera instancia:** respecto a los pagos de beneficios sociales el magistrado no ha motivado respecto a la continuidad y permanencia laboral del demandante el mismo que caracteriza a un contrato de

trabajo, el mismo que no fue analizado por el magistrado al momento de sacar la liquidación de los pagos de beneficios sociales a favor del demandante.

### **3.1.3. RESULTADOS Y APORTES FUNDAMENTALES**

Ante los demasiados casos de trabajadores donde se han vulnerado sus derechos de beneficios sociales, los mismos que según nuestra legislación son inherentes a la persona humana, tenemos el presente caso, el proceso inicia con un trabajador descontento porque no se le ha cumplido con hacer efectivo su beneficios sociales así como se le ha desnaturalizado el contrato toda vez que viene laborando en un puesto permanente sin embargo tiene un contrato temporal; de ello la parte demandada que es una institución del estado, determina que al mismo no le corresponde dichos beneficios sociales por no existir continuidad en sus labores tampoco permanencia del mismo modo se acredita dichas circunstancias con los contratos a plazos determinados firmados por ambos contratantes, dando **como resultado** análisis jurídico por el órgano jurisdiccional en su etapa final donde se determinó que independientemente del tipo de contrato que puedan haber suscrito las partes, las modalidades del contrato tienen sus propio régimen, así como que cada régimen tiene su propio reglamento de beneficios, derechos y obligaciones del trabajador, por lo que se llega a la conclusión que independientemente del contrato que se haya firmado se tienen que basar a su reglamento del contrato donde se atribuye al trabajador una serie de beneficios sociales que por ley le corresponden, debiendo cancelarle al trabajador por ende los beneficios sociales que fueron incumplidos por el empleador.

El aporte del presente informe respecto al análisis del expediente es de manera positiva dentro de la sociedad y el órgano jurisdiccional ya que ello servirá de base o jurisprudencia respecto a salvaguardar beneficios sociales de los trabajadores que hayan sido vulnerados en sus derechos como trabajador, así como que los empleadores

tendrán más cuidado al momento de elaborar sus cuadros de pago de vacaciones, gratificaciones y CTS siempre respetando los derechos del trabajador respecto a sus beneficios sociales.

## **IV. CONCLUSIONES**

### **4.1 HIPOTESIS:**

Se vulneró el derecho Laboral por Incumplimiento de disposiciones y Normas laborales analizado en el expediente N° 809-2010, por la omisión de pago de derechos que le correspondían al trabajador.

### **4.2 CONCLUSION:**

Se identificó que se vulneró el derecho Laboral por Incumplimiento de disposiciones y Normas laborales analizado en el expediente N° 809-2010, por el incumplimiento de los beneficios sociales y la compensación de tiempo de servicio a favor del trabajador Ángel Abilio Baltazar Castañeda.

### **4.3 RECOMENDACIÓN:**

- A) Poner en práctica el respeto de los derechos laborales de los trabajadores sin importar el tipo de contrato de trabajo, pues cada tipo tiene sus propios derechos y beneficios, por tanto estos beneficios si les corresponde el empleador tiene que otorgárselo tal como determina la norma.
- B) Permitir que la persona que tenga un contrato temporal pueda desarrollarse plenamente dentro de su ámbito de trabajo y si el tipo de trabajo no es temporal sino permanente, permitir que su modalidad de



trabajo sea desnaturalizada pues es un derecho que no se le puede negar y que por primacía de la realidad le corresponde.

- C) Que las entidades públicas o empresas privadas cuando realizan una contratación de personal deben de hacerlo con todas las formalidades que corresponde y no esconder una relación jurídica existente entre empleador y trabajador, a veces por necesidad existen abusos al contratar haciéndolo únicamente de forma verbal el mismo que después no se puede probar existencia de relación contractual.
- D) Crear proyectos de ley en los que se priorice la perfección de los contratos, respetando la constitución y la ley laboral vigente.

## **V. APORTES**

### **5.1 Aporte Teórico:**

El tema es relevante teóricamente porque permite conocer como se viene tratando los temas de los trabajadores que han sido vulnerados respecto a sus beneficios sociales así de cómo se toma más en cuenta la formalidades de los contratos ante s que la primacía de la realidad; mi investigación permitirá a que los legisladores además de la utilización de la Normativa Vigente, utilicen el criterio de la presente sentencia, donde para verificar un expediente y realizar el análisis ultrapetita tengan en cuenta la relación de las partes así como el todo del expediente y no solo una parte de ello así como utilizar la presente sentencia para vincular futuras sentencias respecto al análisis de la congruencia.

### **5.2 Aporte Sociológico:**

El tema es relevante socialmente en la medida que permitirá que la población en general conocerá los derechos laborales que les corresponden, más allá del tipo de contrato que hayan suscritos, puesto que así sean los contratos temporales, no significa que los mismos no se generen beneficios sociales laborales, porque estos son inherentes a las personas y les corresponden por ley.

Permitirá que las personas que se encuentren en esta situación de desamparo total respecto a los beneficios se puedan respaldan al momento de solicitarlo bajo esta sentencia para solicitar los derechos que les corresponden

del mismo modo los empleadores sean entidades del estado o privadas puedan reconocer los derechos de los trabajadores y no afecten directamente tales derechos por desconocimiento de los mismos.

### **5.3. Aporte metodológico:**

Metodológicamente se dará un aporte toda vez que la investigación es de enfoque cualitativo, donde se utiliza la metodología de las ciencias sociales, que relaciona la teoría y la práctica a través de la observación de los hechos en la vulneración del derecho laboral por incumplimiento de disposiciones laborales, mencionando además la utilización de la metodología de las ciencias sociales y ciencias jurídicas, a través del instrumento denominado la observación, aplicado en el expediente así como en la sentencia judicial, el mismo que podrá ser utilizado en investigaciones posteriores

## REFERENCIAS

Arce E. (2006) *Estabilidad laboral y contratos de trabajo*, Lima: Cuadernos de Trabajo del Departamento de Derecho de la PUCP.

Blume E. (1988) "*La Defensa de la Constitución a través de la Ordenanza Municipal*", Lima: Editora. Jurídica Grijley E.I.R.L., Primera Edición.

Gutiérrez W. (2017), *Desnaturalización del contrato administrativo de servicios en el sector público* (tesis de grado), Universidad de Huánuco - Lima.

Lizama L. (2016), *El Derecho del trabajo chileno Siglo XX*, revista de la Universidad de Chile – Chile, Vol. 2, No 4, 2011, pp. 109-142.

Mercado M. (2017), *Proceso de desnaturalización de contrato de locación de servicios, desnaturalización de contrato administrativo de servicios y reposición* (tesis de maestría), Universidad católica de Santa María - Arequipa.

Patlan J. (2016), *Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*, revista de la Universidad Autónoma del estado de México - México.

Vilela A. (2017), *Distorsiones en el tratamiento de beneficios laborales: CTS, gratificaciones legales y asignación familiar* (tesis de maestría), Universidad Nacional de San Marcos - Lima.

## MATRIZ DE CONSISTENCIA CIENTIFICA

**TÍTULO:** “vulneración del derecho laboral por incumplimiento de disposición y normas laborales analizado en el exp. N° 809-2010”

**AUTOR:** Richard Sandoval Sandoval

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Marco Teórico	Variable	Dimensión	Metodología
¿De qué manera se vulneró el derecho Laboral por Incumplimiento de disposiciones y Normas laborales analizado en el expediente N° 809-2010?	Identificar de qué manera se vulneró el derecho Laboral por Incumplimiento de disposiciones y Normas laborales analizado en el expediente N° 809-2010	Se vulneró el derecho Laboral por Incumplimiento de disposiciones y Normas laborales analizado en el expediente N° 809-2010, por la omisión de pago de derechos que le correspondían al trabajador	<p><b>Antecedentes nacionales.</b></p> <p>Vilela (2019) Distorsiones en el tratamiento de beneficios laborales: CTS, gratificaciones legales y asignación familiar – tesis de maestría de la Universidad mayor de San marcos.</p> <p>Gutiérrez (2018) Desnaturalización del contrato administrativo de servicios en el Sector Público- tesis de grado de la Universidad de Huánuco</p> <p><b>internacional</b></p> <p>Lizama (2017) El derecho del trabajo chileno durante el siglo XX- Revista de Chile.</p> <p>Patlan (2016) Derechos laborales- una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo- Revisa de México</p>	Disposicion es y normas laborales	Beneficios sociales	<p><b>Tipo de Investigación</b> Básica</p> <p><b>Nivel de Investigación</b> Descriptivo.</p> <p><b>Método de Investigación.</b> Científico.</p> <p><b>Método específico.</b> Descriptivo jurídico</p>

