



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE
RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL; EXPEDIENTE N°00085-2019-0-0801-
JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE CAÑETE, 2024.**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTOR

**DE LA CRUZ VICENTE DE FLORES, MIRTHA EDITH
ORCID:0000-0003-4135-3585**

ASESOR

**GUIDINO VALDERRAMA, ELVIS MARLON
ORCID:0000-0001-6049-088X**

**CHIMBOTE-PERÚ
2024**



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0503-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **20:00** horas del día **25** de **Junio** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

RENGIFO LOZANO RAÚL ALBERTO Presidente
JIMENEZ DOMINGUEZ DIOGENES ARQUIMEDES Miembro
CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO Miembro
Mgtr. GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL; EXPEDIENTE N°00085-2019-0-0801-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE CAÑETE, 2024.**

Presentada Por :

(2506151142) **DE LA CRUZ VICENTE DE FLORES MIRTHA EDITH**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogada**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

RENGIFO LOZANO RAÚL ALBERTO
Presidente

JIMENEZ DOMINGUEZ DIOGENES ARQUIMEDES
Miembro

CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO
Miembro

Mgtr. GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL; EXPEDIENTE N°00085-2019-0-0801-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE CAÑETE, 2024. Del (de la) estudiante DE LA CRUZ VICENTE DE FLORES MIRTHA EDITH, asesorado por GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 22% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 07 de Agosto del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por darme una vida plena y maravillosa, llena de experiencias y oportunidades que me permite seguir con fuerza cada día.

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mis Padres Jorge y Liduvina que son mis ángeles, que guían mi camino, A mi esposo Russell por ser mi soporte a cada adversidad y mis tres tesoros, mis hijos que son mi razón de ser e impulso para seguir adelante. Esto va para ustedes, mi querida familia.

ÍNDICE GENERAL

Carátula.....	I
Jurado evaluador	II
Reporte turnitin	III
Agradecimiento.....	IV
Dedicatoria.....	V
Índice general.....	VI
Índice de resultados.....	VIII
Resumen.....	IX
Abstract.....	X
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.3. Objetivos.....	3
1.4. Justificación.....	3
II. MARCO TEÓRICO.....	4
2.1. Antecedentes.....	4
2.2. Bases teóricas.....	9
2.2.1. Bases Teóricas procesales del expediente en estudio.....	9
2.2.1.1. El proceso laboral.....	9
2.2.1.2. La Jurisdicción.....	9
2.2.1.3. La competencia.....	9
2.2.2. La nueva Ley Procesal Laboral del Trabajo – Ley N°29497.....	10
2.2.2.1. El Proceso Ordinario Laboral (Ley N°29497).....	10
2.2.2.1.1. Principios procesales relacionados con el proceso ordinario laboral.....	10
Principio de Concentración.....	10
Principio de Protector.....	11
Principio de Igualdad.....	11
Principio de Oralidad.....	11
2.2.2.1.2. Sujetos del proceso.....	11

2.2.2.1.3. Las partes procesales	11
2.2.2.2. La demanda	12
2.2.2.3. La contestación de la demanda	12
2.2.2.3.1. Las excepciones y defensas previas	12
2.2.2.4. La audiencia	13
2.2.2.4.1. La audiencia de juzgamiento	13
2.2.2.4.2. Las pruebas actuadas en el proceso	13
2.2.2.4.2.1. Documentos	13
2.2.2.4.3. La sentencia	14
2.2.2.4.3.1. La motivación en las sentencias	14
2.2.3. La motivación en el marco constitucional y legal.....	14
2.2.3.1. El principio de congruencia en la sentencia	18
2.2.3.1.1. El Principio de Primacía de la Realidad	18
2.2.3.2. El contrato de trabajo.....	18
2.2.3.2.1. Elementos esenciales del contrato.....	19
2.2.3.3. Desnaturalización de los contratos de locación de servicios	19
2.2.3.4. Beneficios sociales	20
2.2.3.5. Gratificación	20
2.3. Hipótesis.....	21
2.4. Marco conceptual.....	21
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación.....	23
3.2. Unidad de análisis.....	23
3.3. Variables. Definición y operacionalización.....	23
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de información.....	24
3.4. Método de análisis de datos.....	24
3.5 Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34
ANEXOS	36
Anexo 01. Matriz de consistencia	37
Anexo 02. Sentencias examinadas – Evidencia empírica de la variable en estudio	40
Anexo 03. Representación de la definición y operacionalización de la variable en estudio.....	44
Anexo 04. Instrumento de recolección de información	53
Anexo 05. Representación del método de recojo, sistematización de datos para obtener los resultados	59
Anexo 06. Declaración de compromiso ético y no plagio	79
Anexo 07. Evidencias de la ejecución del trabajo	80

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
- Calidad de la sentencia de primera instancia.....	27
- Calidad de la sentencia de segunda instancia	29

RESUMEN

El objetivo de la investigación es: Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Reconocimiento de vínculo laboral según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; expediente N° 00085-2019-0-0801-JR-LA-01; Distrito Judicial de Cañete, 2024; es de tipo: cualitativo nivel: descriptivo y diseño: no experimental, los datos fueron recolectados de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia; la técnica empleada es: observación y el análisis de contenido; el instrumento es: la lista de cotejos Los resultados son: Revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y alta; asimismo, de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: Calidad, derecho, trabajo y vínculo laboral.

ABSTRACT

The objective of the research is: Determine the quality of first and second instance rulings on Recognition of employment relationship according to the relevant regulatory, doctrinal and jurisprudential parameters; file No. 00085-2019-0-0801-JR-LA-01; Judicial District of Cañete. 2024; It is type: qualitative level: descriptive and design: non-experimental, the data were collected from a file selected through convenience sampling; The technique used is: observation and content analysis; The instrument is: the checklist The results are: They revealed that the quality of the expository, consideration and resolution part, belonging to: the first instance sentence were of the highest quality: very high, very high and high; Likewise, from the second instance sentence: very high, very high and high. In conclusion, the quality of the first and second instance sentences were of very high and very high rank, respectively.

Keywords: Quality, law, work and employment relationship

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Para el autor (Pásara, 2019) señala: “La justicia sobre la vida, la libertad y la propiedad ha recibido poca atención como tema de estudio en América Latina; con el tiempo la falta de justicia afecta los derechos fundamentales de la persona”.

Asimismo, (Comercio, 2016) menciona: “Quizás el problema estructural más grave del País sea la falta de una administración de justicia eficaz (justa, rápida o accesible para todos). Una economía legal así no es una economía de mercado, sino la ley de la jungla. Los ganadores no son los que mejor compiten y siguen las reglas, sino los más poderosos, los más capaces de adaptarse al sistema y, a menudo, los más corruptos. ¿Te suena esto familiar? Por tanto, la solución no es una tarea sencilla, sino que implica cuestiones complejas como incentivos, costes, plazos y formación. Sin embargo, en último instancia, se trata de un problema técnico que puede resolverse con recursos y suficiente voluntad política”.

A pesar que los problemas dentro de la administración de justicia son conocidos por la sociedad, existen grandes retos que se debe superar a fin de recuperar la credibilidad de la población en el sistema de justicia, tal como lo señala la presidenta del Poder Judicial (Barrios, 2021) que el máximo organismo de justicia en el Perú “enfrenta serios problemas de legitimidad”. “Los productos o servicios de la política pública jurisdiccional son percibidos insuficientes o tardíos, y a veces hasta deficitarios. Debido a factores estructurales que históricamente han afectado al sistema judicial, somos inadecuados para cumplir con nuestras obligaciones constitucionales, hemos aumentado la corrupción y nuevos riesgos que requieren una respuesta creativa y rápida. Entre los objetivos estratégicos a alcanzar, deben priorizarse y concretarse en medidas para garantizar el funcionamiento del sistema judicial.”

Referente al problema de corrupción del sistema de justicia, que es un problema que debemos abordar ante las vulneraciones del derecho a buscar justicia y en el lugar de trabajo, otro problema que surge es la inestabilidad que se produce cuando cambian los gobiernos. gobierno, porque no hay que olvidar que cada gobierno impone sus propias políticas después de

asumir el cargo, y esta situación se agrava cuando el ejecutivo no tiene mayoría en el legislativo, por lo que muchas veces surgen conflictos entre poderes Citando (Abanto,2021) refiere que la constante fricción entre los Poderes Ejecutivo y Legislativo, que, en lugar de buscar trabajar juntos en generar soluciones a los problemas derivados de la crisis sanitaria y económica, dentro de la cual está lo laboral, ha derivado en el archivo de propuestas de reformas positivas y en la imposición de medidas populistas y sin sustento técnico.

Sin embargo, pese a la palpable crisis existente en nuestro sistema laboral, no todo puede ser negativo, pues se debe unir esfuerzos para que los actores vinculados a dicho sistema, alcancen mejores resultados y en ese propósito, como sostiene (Zavala,2018) que la Cámara de Comercio de Lima reitera que el Congreso de la República y el Poder Ejecutivo conjuntamente con los gremios empresariales y sindicales, deben trabajar la reforma laboral integral que requiere el país para su desarrollo. La CCL respalda y promueve para el Perú una legislación simple, flexible, equitativa, que promueva la formalización, las inversiones y la creación de nuevos puestos de trabajo que demandan los miles jóvenes de nuestro país, ahora impedidos a acceder al mercado laboral formal.

Concerniente al ámbito procesal materia de estudio en las que se examinó las sentencias de primera y segunda instancia, sobre reconocimiento de vínculo laboral tramitado ante el Juzgado de Cañete; de la que se formuló el siguiente problema de investigación:

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; expediente N° 00085-2019-0-0801-JR-LA-01, Distrito Judicial de Cañete. 2024?

1.3. Objetivo general y específicos

General

- Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; expediente N° 00085-2019-0-0801-JR-LA-01; Distrito Judicial de Cañete. 2024

Específicos

- Determinar la calidad de sentencia de primera instancia, sobre reconocimiento de vínculo laboral, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.
- Determinar la calidad de sentencia de segunda instancia, sobre reconocimiento de vínculo laboral, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.4. Justificación

Es importante enfatizar que estos esfuerzos de investigación también están impulsados por la necesidad de abordar cuestiones relacionadas con la calidad entre las variables de investigación propuestas. Además, al completar este estudio podrás comprender lo importante que es cada parte de nuestro sistema legal.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

En su trabajo titulado "Prefacio y Reconocimientos laborales en EE.UU" Ponticelli (2008), concluye: El perfil laboral de los Estados Unidos (EE.UU.) ofrece un resumen informativo de las leyes, instituciones y prácticas laborales estadounidenses y otras cuestiones afines. El perfil se distribuye a funcionarios del Gobierno de los Estados Unidos que necesitan tratar cuestiones laborales nacionales cuando representan a su país en el extranjero. El perfil también se hace llegar, a través de los funcionarios del ámbito laboral de las embajadas de los Estados Unidos en todo el mundo a instituciones e individuos en sus países anfitriones. Estos incluyen ministerios y organizaciones no gubernamentales, instituciones e individuos interesados en la legislación laboral estadounidense, así como estudiantes y académicos para fines de investigación.

Por su parte Sánchez & Bertani (2013), Titulado "Extinción del contrato de trabajo: sus causas y liquidación", este concluye: A lo largo de la historia, los hombres, de algún modo, han trabajado siempre. Pero los tipos de trabajo, los medios utilizados para realizarlos y las condiciones en que se cumplen han cambiado y siguen cambiando constantemente. Como en todos los campos de la vida social, estos cambios son cada vez más acelerados, por lo que surge la necesidad de legislar la relación existente entre empleadores y trabajadores. En la actualidad este tema ha tomado relevancia ya que la legislación laboral tiende a beneficiar al trabajador otorgando mayor protección ante despidos por parte del empleador.

Por otro lado, Coello (2019) de la Universidad Andina Simón Bolívar, publicó la investigación titulada: Las medidas cautelares dentro del proceso contencioso administrativo. El Objetivo de investigación fue: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Proceso Contencioso Administrativo-Nulidad de Resolución Administrativa, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes. Metodología: Es de tipo cuantitativo – cualitativo, nivel exploratorio, descriptivo y diseño no experimental, transversal y retrospectivo. Resultados: Revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Proceso Contencioso Administrativo-Nulidad de Resolución Administrativa, en el expediente N° 0534-2015-ACA-Laboral, fueron de rango muy alto de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio.

En referencia a Méndez (2019) de la Universidad Andina Simón Bolívar, publicó la investigación titulada: Las medidas cautelares dentro del proceso administrativo único para la administración pública. El Objetivo de investigación fue: Demuestra el estado de regulación del procedimiento administrativo común, después del Código Orgánico Administrativo, analizando leyes que también regulan dichos procedimientos. Metodología: Es de tipo histórico – lógico. Resultados: El procedimiento administrativo como trámite propio de la administración pública, a la que se le atribuye capacidad de decisión, debe constituir una garantía a favor de los ciudadanos frente al Estado, respecto a su derecho a la seguridad jurídica, para proscribir la arbitrariedad.

Finalmente, Rodrigo (2021) quien tuvo como objetivo de su investigación determinar si el trabajo con condiciones flexibles afecta los contornos del derecho al trabajo. La metodología empleada fue de tipo teórica y normativa que se basa en la recopilación y análisis de fuentes de los derechos nacional e internacional como de doctrina y jurisprudencia. El estudio concluyó que, en Chile las políticas de empleo existentes no demuestran preocupación por mejorar el sistema laboral y en muchos casos son solo contrataciones de emergencia, de temporalidad e insuficientes de remuneración lo cual genera una desprotección de los derechos del trabajador y de sus colectivos.

2.1.2. Nacionales

El tesista Inga (2019) quien tuvo como objetivo de su investigación reconocer si el factor que más se ve afectado con el pago de sentencias judiciales es el presupuesto asignado en la unidad ejecutora 005-Proyecto Especial Chavimochic en el periodo 2013-2017. La metodología empleada fue cuantitativa, descriptiva explicativa, no correlacional, concluyendo que efectivamente la obligación de pagar en cumplimiento de una sentencia judicial repercute negativamente en el presupuesto de la entidad y además ocasiona que si la entidad no puede pagar en el plazo establecido por el Juzgado sea multada o bajo el los apercibimientos dispuestos por Ley.

Por su parte (Hidalgo, 2022) de la Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, público la investigación titulada Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Otros; Expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05; Distrito Judicial de Piura.

El objetivo de esta investigación fue: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05; del distrito judicial de Piura. Metodología: Es de tipo cualitativo, nivel exploratorio, descriptivo y diseño no experimental, transversal y retrospectivo. Resultados: Revelaron que en sentencia de primera instancia la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango alta; así mismo en la sentencia de segunda instancia en la parte expositiva fue de rango muy alta, y la parte considerativa y resolutive es de rango muy alta; concluyendo, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango alta y muy alta.

Y Ponce (2022) su vez Universidad Católica los ángeles Chimbote, publicó la investigación titulada: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales del expediente N° 01926-2019-0-3202-JR-LA-01; distrito judicial de Lima Este – Ate, 2022. El Objetivo de investigación fue: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre ineficiencia de acto jurídico, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente. Método: Es de tipo cuantitativa, cualitativo, nivel exploratorio, descriptivo y diseño no experimental, transversal, retrospectivo. Resultados: Revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, alta y alta; y de la sentencia de segunda instancia: mediana, mediana y alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias es de rango muy alta

En referencia a Memenza (2022) quien tuvo como objetivo investigar si la satisfacción de la prestación de los servicios de la Municipalidad se relaciona con los recursos humanos y económicos de la misma. Metodología aplicada fue la investigación dogmática de interpretación jurídica, descriptivo – correlacional. El estudio concluyó que la incorporación de obreros municipales, en plazas que no han sido anteriormente programadas afecta indudablemente el presupuesto municipal lo cual incide en la prestación de servicios comunes que el municipio otorga a la ciudadanía.

Finalmente, Perez (2022) de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, público la investigación titulada: “Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y otros, en el expediente N° 00280- 2018-0-2601-JRLA-02, del Distrito Judicial de Tumbes” El Objetivo de Investigación fue: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00280-2018-0-2601- JR-LA-02, del distrito judicial de tumbes. Metodología: Es de tipo cualitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental. Resultados: Revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: las sentencias de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y alta. En conclusión, la calidad de las sentencias, fueron de rango alta y muy alta.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Bases Teóricas procesales del expediente en estudio.

2.2.1.1. El Proceso Laboral

Cabe señalar sobre el artículo 24 de la Constitución Política donde se estipula el pago de salarios y prestaciones sociales a los empleados tiene prioridad sobre otras obligaciones del empleador, lo que significa que los derechos básicos de los empleados deben protegerse lo más plenamente posible. Los trabajadores cobran sus deudas laborales para que puedan satisfacer sus necesidades humanas básicas y así vivir una vida de subsistencia y dignidad de conformidad con el artículo 02 inciso 1 de la constitución.

2.2.1.1.1. La jurisdicción

Según (Tomaya Miyagusuku & Vinatea Recoba, 2020) manifiesta que “La potestad jurisdiccional atribuido constitucionalmente en algunos órganos del Estado, se busca la actuación del derecho objetivo al caso concreto a fin de lograr la efectiva tutela de situaciones jurídicas de los particulares, la sanción de determinadas conductas antisociales y efectividad del principio de jerarquía normativa por medio de decisiones definitivas y ejecutables, con la finalidad de mantener la paz social en justicia”.

De tal manera, en el inciso 1 del artículo 139 de nuestra constitución política señala la importancia de la función jurisdiccional y señala las características de esa estructura: unidad y exclusividad, significa que la jurisdicción es un deber y un poder donde sólo al ser impuesto por el Estado, mientras que unidad significa que puede dejarse en una sola autoridad; por lo tanto, la unidad de jurisdicción deriva del principio de separación de poderes y está relacionada en igualdad ante la ley.

2.2.1.1.2. La competencia

Según (Ledesma, 2011) expresa que “La competencia es la forma en que se llevan a cabo las funciones judiciales, y los poderes públicos asumen este deber para garantizar el máximo éxito de sus funciones públicas, ese poder se le otorga a cada juez para conocer determinados conflictos tiene que ser ejercida por el órgano al cual se le atribuye”.

Además, la Constitución otorga competencia a todos nuestros jueces y tribunales; La jurisdicción depende en última instancia de quién puede ejercerla efectivamente. Por tanto, el requisito previo para la validez de las relaciones jurídicas procesales es si el juez puede ejercer efectivamente su competencia.

2.2.2. La nueva Ley Procesal Laboral del Trabajo - Ley N° 29497

En el ámbito del derecho laboral, esta nueva ley introduce las características más relevantes, a saber, uso de la palabra, así como la franqueza, la rapidez y la concentración; se requiere que los participantes en el caso comprendan el procedimiento del caso y no sólo el objetivo de las partes materiales del Derecho del Trabajo y nuevas normas procesales introducidas en nueva ley es dar a las partes la oportunidad de desarrollar sus habilidades y utilizar las técnicas del proceso oral.

2.2.2.1. El proceso ordinario laboral (Ley N° 29497)

Según (Zavala, 2017) manifiesta que “Este es un procedimiento típico en el sistema de conflictos laborales y se aplica a todos los casos que no tienen una línea procesal propia, como los casos contenciosos y no confidenciales bajo la jurisdicción de tribunales laborales especializados”.

El autor se refiere que un procedimiento típico en el sistema de conflictos laborales se aplica a todos los casos que no tienen una línea procesal propia, como los casos contenciosos y no confidenciales bajo la jurisdicción de tribunales laborales especializados.

2.2.2.1.1. Principios procesales relacionados con el proceso ordinario laboral.

Principio de Concentración

Es el proceso laboral “Reunirá en actividad procesal unitaria, muy numeroso y variado acto procesal que se suceden sin resolución de continuidad y sin plazos ni términos de tiempo que lo separen”. Esto permitiría una simplificación y con ello un acceso más fácil a la justicia para los sujetos más vulnerables del contexto social.

Principio de Protector

La premisa de este principio es que, en todas las relaciones laborales, los empleados son la parte más débil en comparación con los empleadores, por lo que es necesario proteger a los empleados con leyes para prevenir el abuso de los mismos.

Principio de Igualdad

El principio de igualdad del Perú está consagrado en nuestra constitución, reflejado en su totalidad en el artículo 2 en el inciso 2, reconoce los derechos de todas las personas: “Igualdad ante la ley”; como enfoque especial el Artículo 26 del inciso 1, que en las relaciones laborales deben observarse los principios de igualdad de oportunidades y de no discriminación.

Principio de Oralidad

En los casos del Tribunal Laboral que se conocen en audiencia judicial, las declaraciones orales de las partes y sus abogados tienen prioridad sobre la actuación del juez en la conducción de las actuaciones procesales y la emisión de sentencias. Es decir, la supremacía de la palabra hablada se constituye como el principio básico del nuevo proceso de trabajo, sobre otros principios.

2.2.2.1.2. Sujetos del proceso

El Juez

Como veremos más adelante, los jueces de los órganos especializados en la materia laboral son responsables del examen inicial de los casos relacionados con el mercado laboral. También actúan como órganos de apelación para quejas sobre decisiones de los tribunales de distrito en casos laborales.

2.2.2.1.3. Las partes procesales

El demandante

Es el sujeto activo donde presenta una solicitud de empleo y goza en la condición de persona física o jurídica.

El demandado

Persona natural o jurídica contra quien se ha interpuesto acción, porque el demandante la ha designado agente del incumplimiento o violación de derechos a favor del demandante.

2.2.2.2. La demanda.

La demanda plantea por escrito, en respetar el cumplimiento del artículo 130° del Código Procesal Civil, tiene que ser firmado ante el recurrente y su abogado. Sin embargo, tiene que reunir el requisito de admisibilidad se encuentra tipificado del artículo 424° y 425° del Código Procesal Civil.

El litigio es la actividad procesal más importante para las partes. El litigio es la encarnación del derecho de acción y el medio por el cual una persona solicita a un tribunal que resuelva un conflicto de intereses o falta de cooperación.

2.2.2.3. La contestación de la demanda.

El demandado ejerce el derecho de defensa y refutación; con él se puede implementar el principio de bilateralidad del proceso.

De igual manera, al responder a una denuncia, la parte debe proporcionar una exposición ordenada, clara y precisa de cada hecho presentado en la denuncia. Asimismo, deberá reconocer o negar claramente la autenticidad de los documentos que obren en su poder, o igualmente aceptar o negar la recepción de los documentos que supuestamente le hayan sido enviados; el juez podrá considerar el silencio como admisión o aceptación.

2.2.2.3.1. Las excepciones y defensas previas.

Las excepciones se dividen en dos categorías: excepciones perentorias y dilatorias. El primero es permanente y puede ser objetado en cualquier etapa del juicio. Entre ellas se encuentran: excepciones, etc.). Por otro lado, la dilatoria duró tanto que el acusado no pudo ser molestado. En esta categoría tenemos: Exception Pacti, etc.). Debido a que ambas categorías son problemas fundamentales y ambas tienden a impedir la "acción", se coloca una exención de responsabilidad al comienzo de la fórmula. Estos elementos extraños se llaman preceptos y excepciones.

2.2.2.4. La audiencia.

En el caso de la nueva ley laboral, las sesiones de mediación y las sesiones judiciales se desarrollarán en el orden normal de funcionamiento (en casos especiales, si hay pruebas suficientes, el juez puede realizar ambas sesiones al mismo tiempo, lo que se denomina sesión anticipada). En el procedimiento simplificado se celebrará una única sesión, denominada sesión única.

2.2.2.4.1. Audiencia de Juzgamiento

El juicio se desarrolla en un solo acto, centrándose en las etapas de confrontación de posiciones, procedimiento probatorio, debate y sentencia.

La audiencia comienza con el consentimiento de las partes o de los apoderados y sus apoderados. Si ninguna de las partes comparece y ninguna de las partes solicita una nueva fecha de audiencia dentro de los treinta (30) días calendario siguientes, el juez declarará cerrado el caso.

2.2.2.4.2. Las pruebas actuadas en el proceso

Las pruebas aducidas fueron todas las pruebas que el demandante había presentado en su demanda, mientras que las pruebas aducidas por el demandado fueron las 23 pruebas presentadas en el pliego de cargos.

2.2.2.4.2.1. Documentos

Jurista Editores (2021) señala que “El Código Procesal Civil en su artículo 233°, lo define como todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho”.

Según el Jurista Editores (2021) señala que son documentos los escritos públicos o privados, impresiones, fotocopias, facsímiles o facsímiles, planos, imágenes, dibujos, fotografías, procesamiento de información y otros objetos que recojan, contengan o reflejen cualquier hecho, actividad humana o sus resultados según el art. 234° del C.P.C.

2.2.2.4.3. La sentencia

Es un acto procesal más importantes del proceso, porque no sólo pone fin al proceso, sino que además el juez ejerce las facultades y deberes que le asignan y declara los derechos correspondientes con el auxilio de la demanda de las partes.

Rumoroso (2013) indica que “La sentencia es el acto más importante de la función jurisdiccional, toda vez que constituye el punto culminante de todo proceso, que consiste en aplicar el derecho al caso sometido a la consideración de los órganos encargados de la misma, es la decisión que corresponda en la relación procesal, y constituye el resultado entre la acción intentada que dará satisfacción en su caso a la pretensión del juicio”.

Según el autor se refiere que la sentencia es acto más importante de la función judicial, porque es la culminación de cualquier procedimiento que implique la aplicación de la ley al caso remitido a la autoridad responsable, está relacionado con el procedimiento y constituye un resultado entre las actuaciones de este. caso intentó lograr un resultado que cumpliera con los requisitos del tribunal

2.2.2.4.3.1. La motivación en las sentencias

En este contexto legislativo, el proceso de trabajo tiene como objetivo resolver las contradicciones jurídicas derivadas de la prestación de servicios por parte de particulares, para hacer valer derechos sustantivos y con ello promover el mantenimiento de la paz y la convivencia social. Por lo tanto, procede dar aviso de las reclamaciones formuladas

2.2.3. La motivación en el marco constitucional y legal

Este material de investigación está basado en: “Principios rectores del proceso laboral y artículos 12, 21, 23 y 31 de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo.

es la decisión que corresponda en la relación procesal, y constituye el resultado entre la acción intentada que dará satisfacción en su caso a la pretensión del juicio”.

2.2.3.1.1. El principio de congruencia en la sentencia

El primer principio está estrechamente relacionado con los principios de disposición y consecuencias procesales y significa que el órgano de revisión (Ad quem) debe tener en cuenta únicamente las pretensiones u objeciones planteadas por el recurrente al decidir sobre el recurso.

El segundo es uno de los principios inherentes a la apelación, lo que significa que el órgano de apelación no puede cambiar la solución impugnada en perjuicio del reclamante, a menos que la otra parte (el apelante) apele o se una. En este sentido, debe decidir únicamente los puntos de apelación (decisiones) planteados por los apelantes en sus escritos y los puntos (puntos de apelación) que les dirige el A-quo.

2.2.3.1.3. El Principio de Primacía de la Realidad

Este principio, según en el artículo 1 del Título Preliminar de la nueva Ley del Proceso Laboral referente a la Ley N° 29497. Al aplicar este principio, los jueces del trabajo no deben conformarse con los hechos superficiales que muchas veces se incluyen en el procedimiento de Documentos firmados por todas las partes, pero se debe buscar el conocimiento más cercano de la verdadera situación, teniendo en cuenta la prioridad de los hechos sobre las apariencias.

2.2.3.2. El contrato de trabajo

De tal sentido, el autor señala que, mediante un acuerdo testamentario entre las partes, entre el empleador y trabajador, uno se obliga a prestar servicios a cambio de una remuneración, y el otro se obliga a pagar una compensación adecuada y basada en la relación de subordinación con la autoridad para gestionar, supervisar y sancionar los servicios prestados.

2.2.3.2.1. Elementos esenciales del contrato

Para el autor (Mamani Yapurasi, 2018) señala sobre el Decreto Supremo N° 003-97- TR del artículo 4° al 28, establece que en caso de celebración de un contrato indefinido o indeterminado entonces la remuneración de los servicios debe ser remunerados económicamente. En tal sentido se cumple con los siguientes elementos:

- a. **Subordinación.** Es un estado en el que el empleado está sujeto a la autoridad de mando del empleador, mediante el cual el empleador dirige o dirige el trabajo del empleado. Una de las señales de pertenencia
- b. **La prestación personal de servicios.** Esto incluye la realización de trabajos dirigidos por el empleador.
- c. **Remuneración.** Los trabajadores tienen derecho a una compensación por el uso de sus capacidades físicas o mentales en el trabajo.

2.2.3.3. Desnaturalización de los contratos de locación de servicios

El Código Civil Peruano en su artículo 1764° señala que, al utilizar los servicios de arrendamiento, el arrendador se compromete a prestar servicios por un período de tiempo determinado o por una obra determinada a cambio de una tarifa, pero no está vinculado al principal. El artículo 1766 de la misma autoridad de control también señala: “El locador debe prestar personalmente el servicio, pero puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación”; esto significa que la modificación del contrato de prestación de servicios debe ser clara en los tres elementos básicos del contrato de trabajo.

2.2.3.4. Beneficios sociales

Son todas las condiciones que reciben los empleados por realizar su trabajo de forma independiente. La naturaleza, monto o frecuencia del pago es irrelevante, ya que lo que importa es la remuneración que recibe el trabajador en función de su estatus y autoridad legal.

2.2.3.4.1. Gratificación.

(Toyama Miyagusuku & Vinatea Recoba, 2020) manifiesta que son cantidades que el empleador paga al empleado además de la remuneración mensual recibida, si se cumplen los requerimientos. Por lo tanto, los colaboradores, acogidos al régimen de actividad privada tienen derecho a dos asignaciones equivalentes a su salario mensual: una en días festivos y otra en Navidad.

Los empleados que presten servicios con contrato de trabajo indefinido, contrato de trabajo oficial o contrato de trabajo a tiempo parcial tienen derecho a una bonificación.

2.3. Hipótesis

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral; expediente N° 00085-2019-0-0801-JR-LA-01; Distrito Judicial de Cañete., ambas son de rango muy alta, respectivamente.

2.4. Marco conceptual

Beneficios Sociales.

Se refiere a la naturaleza de la remuneración, ya que el trabajador recibe ciertos beneficios esenciales, acorde a que tipo de labor se encuentre. (Toyama Miyagusuku & Vinatea Recoba, 2015)

Calidad

La calidad permite distintos grados, aunque esta definición no especifica quién debe determinar el grado. Pero el enfoque estándar está en el cliente, y comprender la percepción del cliente sobre su satisfacción con el producto ofrecido. (Anónimo. s.f. párr. 2-3.).

Carga de la prueba

Los demandantes tienen la carga de probar la verdad de sus alegaciones fácticas en el juicio. Este requisito es el derecho del interesado a probar su pretensión. Deberes procesales que apruebe o indique. (Poder Judicial, 2013)

Competencia.

Es competencia de un juez o tribunal laboral conocer de las cuestiones y conflictos de derecho laboral o pronunciarse sobre ellos. (Garrido, 2010)

Contrato de Trabajo.

Para una parte, el objetivo del contrato de trabajo es darle a la parte el poder o la capacidad laboral para utilizar en el trabajo, por otra parte, el empleador asume una obligación en forma de remuneración mediante el pago de un salario. (Rendon Vasquez, 2000)

Distrito Judicial

La parte del territorio sobre la cual un juez o tribunal ejerce jurisdicción. (Poder Judicial, 2013)

Expediente

Es una carpeta que resume todas las acciones jurídicas y deliberaciones determinadas en el proceso judicial de un caso en particular. (Lex Juridica, 2012)

Oralidad.

Las declaraciones orales de ambas partes y sus abogados tienen prioridad sobre las declaraciones escritas, las cuales es esencial para que el juez realice actuaciones procesales y emitan sentencias. Además, que esta universalidad no es absoluta, sino que sólo se aplica a quienes desde escritos acción ante Oral el cambio de conducta no afecta el debido proceso ni contribuye a la demora del caso. (Arevalo Vela, 2016)

Parte.

Como persona física o jurídica, puede utilizar las características de la ley siempre que cumpla con los requisitos del tribunal a través de los procedimientos. (Arevalo Vela, 2016)

Vínculo Laboral.

Se considera una relación entre un empleado y un empleador que cumple los tres elementos básicos de un contrato, a saber, empleo, remuneración y beneficios laborales. Capacidad para discutir cuestiones laborales o laborales. (Toyama Miyagusuku & Vinatea Recoba, 2015)

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación

Nivel de investigación:

- ✓ **Descriptiva:** "Implica la caracterización de hechos, fenómenos, individuos o grupos con el fin de determinar su estructura o comportamiento. La profundidad intelectual de los resultados de este tipo de investigación es moderada. (Hernández, Fernández & Baptista 2010).

Tipo de investigación:

- ✓ **Cualitativo:** Es un estudio es cualitativa cuando la investigación parte de una perspectiva interpretativa, se trata de una investigación cualitativa que se centra en comprender el significado de la conducta, especialmente el aspecto humano. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Diseño de investigación:

- ✓ **No experimental:** Porque no hay manipulación de variables, sino observación y análisis de contenido. Este fenómeno fue estudiado en un contexto natural; por lo tanto, los datos reflejan la evolución de eventos naturales fuera de voluntad de los investigadores. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

3.2. Unidad de análisis

Los criterios de selección de los procesos judiciales al que pertenecen las sentencias son: procesos contenciosos, con interacción de ambas partes, con aplicación del principio de pluralidad de instancias, concluidos por sentencia.

3.3. Variables. Definición y operacionalización

Variable

En el presente trabajo la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia.

Definición

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el

ámbito del derecho, las fuentes que desarrollan el contenido de una sentencia son fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

Operacionalización de la variable se encuentra en el (Anexo 3)

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de información

Para el recojo de datos se aplicaron las técnicas de la observación: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y el análisis de contenido: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta con captar el sentido superficial o manifiesto de un texto sino llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

En la presente investigación se utilizó un instrumento denominado lista de cotejo éste se elaboró en base a la revisión de la literatura, (Valderrama, s.f) que consiste en la revisión de contenido y forma efectuada por profesionales expertos en un determinado tema. El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los criterios a recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

(Anexo 4)

3.5. Método de análisis de datos

Los procedimientos comprenden desde el recojo de datos, obtención de resultados y análisis respectivamente. Se inicia con el reconocimiento de los criterios (indicadores de calidad) en el texto de cada sentencia en el orden establecido en la lista de cotejo, verificando la existencia o inexistencia. Una vez recolectados los datos son agrupados en 5 niveles, estos son: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja. Cada nivel tiene una representación numérica, dependiendo del número de indicadores encontrados. Para la obtención de los resultados de cada sentencia agrupan los resultados parciales, primero de las sub dimensiones y luego de las dimensiones y la unión de estos resultados de las dimensiones conducen a la determinación de los resultados

consolidados para cada sentencia. (**Anexo 5**). Finalmente, los resultados se presentan en cuadros.

3.6. Aspectos éticos

En la elaboración de la investigación se tiene en cuenta los principios de justicia, buena fe, veracidad, respeto a las personas, a la intimidad, la dignidad y derechos de autor y propiedad intelectual.

Según (Toyama Miyagusuku & Vinatea Recoba, 2015) expresa que:

La remuneración es un derecho básico reconocido en la constitución política de nuestro país, mediante el artículo 24 de la Constitución de 1993 se refiere al contenido general y aceptación o efecto diferido, que establece que todo trabajador tiene derecho a contribuir al trabajo y que la remuneración es justa y adecuada. El autor concluye que, la remuneración se refiere a la obligación del empleador de pagar una compensación al empleado, generalmente dinero, a cambio de las actividades que el empleado realiza para él. Esto significa que los contratos de trabajo son onerosos e inadecuados excepto en circunstancias excepcionales.

En el Código de Ética para la Investigación tiene por objeto proporcionar lineamientos para establecer las normas de conducta de los investigadores (estudiantes, egresados, docentes, formas de colaboración docente y no docentes o personas jurídicas) que realice investigación científica, desarrollo tecnológico y/o innovación tecnológica en la ULADECH Católica, promoviendo la adopción de buenas prácticas y la integridad de las actividades, asegurando que las investigaciones se lleven con las máximas exigencias de rigor, honestidad e integridad por parte de los investigadores.

Según reglamento de integridad científica en la investigación Versión 001 (año 2024) Uladech católica tenemos que tener en cuenta principios que son los siguientes:

- a) **Respeto y protección de los derechos de los intervinientes:** su Dignidad, su privacidad y su diversidad cultural
- b) **Cuidado del medio ambiente:** Respetando el entorno, protección de especies y preservación de la biodiversidad y naturaleza

- c) **Libre participación por propia voluntad:** Estar informado de los propósitos y finalidades de la investigación en la que participan de tal manera que se exprese de forma inequívoca su voluntad libre y específica.
- d) **Beneficencia, no maleficencia:** durante la investigación y con los hallazgos encontrados asegurando el bienestar de los participantes a través de la aplicación de los preceptos de no causar daño, reducir efectos adversos posibles y maximizar los beneficios.
- e) **Integridad y honestidad:** que permita objetividad, imparcialidad y transparencia en la difusión responsable de la investigación.
- f) **Justicia:** a través de un Juicio razonable y ponderable que permita la toma de precauciones y limite los sesgos, así también, el trato equitativo con todos los participantes

IV. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Reconocimiento de Vínculo Laboral

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy		Muy	Baja	Medi	Alta	Muy		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					39
			[7 - 8]	Alta											
		Postura de las partes					X		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta					
									[13 - 16]	Alta					
		Motivación de los hechos					X		[9- 12]	Mediana					
		Motivación del					X		[5 -8]	Baja					
								[1 - 4]	Muy						

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia												
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy	Muy	Baja	Medi	Alta	Muy								
			1	2	3	4	5	Calificación de las dimensiones												
		derecho																		
	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	9			baja	[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]				
						X	[9 - 10]		Muy alta											
						[7 - 8]	Alta													
		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana										
							[3 - 4]		Baja											
							[1 - 2]	Muy baja												

Fuente: Anexo 5.1, 5.2 y 5.3, de la presente investigación.

El cuadro 1 evidencia que la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango muy alta; porque, su parte expositiva, considerativa y resolutiva fueron de calidad: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Reconocimiento de Vínculo laboral

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia							
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta		Muy	Baja	Medi	Alta	Muy			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta						39
										[7 - 8]						
		Postura de las partes					X		[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
									[1 - 2]	Muy baja						
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta						
									[13 - 16]	Alta						
		Motivación de los hechos					X		[9- 12]	Mediana						
		Motivación del derecho					X		[5 - 8]	Baja						
								[1 - 4]	Muy							

										baja					
	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta					
							X		[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión				X			[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
										[1 - 2]	Muy baja				

Fuente: Anexo 5.4, 5.5 y 5.6, de la presente investigación.

El cuadro 2 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango alta; porque, la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de la calidad: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

V. DISCUSIÓN

- 5.1. Con base en el análisis de la calidad de las decisiones tomadas en primera y segunda instancia en reconocimiento de vínculo laboral, expediente N° 00085-2019-0-0801-JR-LA-01; Distrito Judicial de Cañete. 2024 Se encuentran en el rango de muy alta, y en la segunda instancia pertenecientes a la Sala Laboral Permanente, se encuentran en el rango muy alta, como se muestra en los Cuadros 1 y 2, respectivamente.
- 5.2. **Sobre la sentencia de primera instancia.** Su calidad en resultado correspondiente a la parte expositiva, considerativa y resolutive, se encuentran en el rango muy alto, muy alto y muy alto, respectivamente.
- 5.3. **Sobre la sentencia de segunda instancia.** Su calidad en resultado correspondiente a la parte expositiva, considerativa y resolutive, se encuentran en el rango muy alto, muy alto y muy alto, respectivamente.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se concluyó que, con base en los parámetros y procedimientos de evaluación utilizados en este estudio, la calidad de las sentencias tomadas en primera y segunda instancia respecto del reconocimiento de vínculo laboral; documento N° 00085-2019-0-0801-JR-LA-01; Distrito Judicial de Cañete. Estos son los rangos muy alto, respectivamente **(resultados en el cuadro 1 y 2)**.

- 6.2. Se hace referencia a la sentencia de primera y segunda instancia. Se ha analizado y verificado el altísimo nivel de calificación estricta, que se determina en base a la calidad de la parte de expositiva, la parte considerativa y la parte resolutive, que son de nivel muy alto, muy alto y muy alto respectivamente.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
- 7.2. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
- 7.3. Son propuestas que ofrece el investigador al terminar el trabajo que se encuentra en producto terminado recomendando profundizar los temas laborales muy necesario para cautelar el derecho de los empleados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arevalo Vela. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima: Pacifico Editores.
- Campos Luna. (2018). *El Principio de Primacía de la Realidad como elemento desnaturalizador de los contratos por servicio específico*. Primacia de la realidad. Chiclayo, Chiclayo, Peru.
- Coello. (2019). *Las medidas cautelares dentro del proceso contencioso administrativo*. Ecuador: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7052/1/T3060-MDA-Coello-Las%20medidas.pdf>.
- Garrido, O. (2010). *Derecho Procesal Laboral 5ta edicion*. Bogota:Tunvimor.
- Hidalgo. (2022). *titulada Calidad De Sentencias De Primera Y Segunda Instancia Sobre Reconocimiento De Vínculo Laboral Y Otros; Expediente N° 001450-2021-0- 2001-Jr-La-05; Distrito Judicial De Piura – Piura.2022*. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/30638/CALIDAD_MOTIVACION_HIDALGO_CASTRO_LEONIDAS.pdf?sequence=3&isAllowed=y.
- Ledesma. (2011). *Comentarios al Código Procesal Civil*. Tercera Edición. Lima:.
- Mamani Yapurasi. (2018). *Desnaturalización del contrato de localización de servicios en el personal del Ministerio Público*. Lima, Lima, Perú.
- Méndez. (2019). *Importancia de implementar un proceso administrativo único para la*. Quito: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6995/1/T3001-MDA-Mendez-Importancia.pdf>.
- Méndez. (2019). *Importancia de implementar un proceso administrativo único para la administración pública*. Quito: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6995>.
- Pacheco Zerga. (2019). *Aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos en*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Paz. (2021). *El reconocimiento de la relación laboral*. Lima: <https://elperuano.pe/noticia/117526-delinean-pauta-para-el-reconocimiento-de-la-relacion-laboral>.
- Perez. (2022). *CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL Y OTROS, EN EL EXPEDIENTE N° 00280-02,DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES*. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/28172/VINCULO_LABORAL_PEREZ_MORALES_IVETTE.pdf?sequence=3&isAllowed=y.

- Ponce. (2022). *CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES DEL EXPEDIENTE N° 01926-2019-0-3202-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE LIMA ESTE – ATE, 2022.*
[https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/28857/BENEFICIOS SOCIALES CALIDAD PONCE MAMANI JOSE LUIS1.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/28857/BENEFICIOS_SOCIALES_CALIDAD_PONCE_MAMANI_JOSE_LUIS1.pdf?sequence=3&isAllowed=y).
- Rendon Vasquez. (2000). *Derecho de Trabajo Individual*. Lima: Editorial Edial.
- Rioja. (2019). *MEDIOS IMPUGNATORIOS*. Lima:
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/09/29/medios-impugnatorios/>.
- Tomaya Miyagusuku & Vinatea Recoba. (2020). *Guía Laboral*. Perú: Gaceta.
- Toyama Miyagusuku & Vinatea Recoba. (2015). *Guia Laboral - Septima Edicion*. Lima: Gaceta Juridica.
- Zavala. (2017). *El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral*. Lima: Edit. San Marcos.
- Zerga, P. (2019). *Aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos en las formas especiales de conclusión del proceso*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.
- Universidad Católica los ángeles de Chimbote (ULADECH). (2024). Reglamento de integridad científica en la investigación.
<https://www.uladech.edu.pe/wp-content/uploads/erpuniversity/downloads/transparencia-universitaria/estatuto-el-texto-unico-de-procedimientos-administrativos-tupa-el-plan-estrategico-institucional-reglamento-de-la-universidad-y-otras-normativas/reglamentos-de-la-universidad/reglamento-de-integridad-cientifica-en-la-investigacion-v001.pdf>

A N E X O S

ANEXO 1: LA MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL; EXPEDIENTE N° 00085-2019-0-0801-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE CAÑETE –2024

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; expediente N° 00085-2019-0-0801-JR-LA-01, Distrito Judicial de Cañete. 2024?	Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; expediente N° 00085-2019-0-0801-JR-LA-01; Distrito Judicial de Cañete. 2024	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral; expediente N° 00085-2019-0-0801-JR-LA-01; Distrito Judicial de Cañete., ambas son de rango muy alta, respectivamente.
Específicos	¿Cuál es la calidad de sentencia de primera instancia, sobre reconocimiento de vínculo laboral, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de sentencia de primera instancia, sobre reconocimiento de vinculo laboral, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de sentencia de primera instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral, del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de sentencia de segunda instancia, sobre reconocimiento de vínculo laboral, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de sentencia de segunda instancia, sobre reconocimiento de vínculo laboral, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

ANEXO 2. SENTENCIAS EXAMINADAS – EVIDENCIA DE LA VARIABLE EN ESTUDIO

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAÑETE

JUZGADO MIXTO PERMANENTE DE SAN VICENTE DE CAÑETE

EXPEDIENTE N° : 00085-2019-0-0801-JR-LA-01

JUEZ XXXX XXXX XXXX XXXX

DEMANDANTE XXXX XXXX XXXX XXXX

DEMANDADO : SERVICIO BASICOS DE SALUD CAÑETE YAUYOS
EL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
PROCURADOR PUBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

MATERIA : ACCIÓN CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA

RESOLUCIÓN : TRES

SENTENCIA

Cañete, veintinueve de octubre del dos mil diecinueve.

L- PARTE EXPOSITIVA

1. PRETENSIÓN:

Resulta de los actuados que por escrito obrante en autos (pp. 66 al 90), don XXXXX, interpone demanda sobre impugnación de Resolución Administrativa ficta contra la UNIDAD EJECUTORIA XXX-SERVICIOS BASICOS DE SALUD CAÑETE YAUYOS y Gobierno Regional de Lima, solicitando como pretensión Principal solicita el reconocimiento de Vínculo Laboral habido con la demandada en su condición de TECNICO ADMINISTRATIVO al haber laborado en diversas áreas administrativas y establecimientos de Salud de la Unidad Ejecutora N° XXX Lima, desde el XX de marzo del XXXX hasta el XX de agosto del XXXX, ya que a partir del XX de agosto del XXXX fue nombrado; como pretensión Accesorias, el pago de sus beneficios sociales en la suma de S/. XXX,XXX.XX, correspondiente a S/. X,XXX.XX por Compensación por Tiempo de Servicios; S/. XX,XXX.XX por vacaciones; S/. XX,XXX.XX por Gratificaciones; y S/. XXX,XXX.XX por Indemnización, más el pago de los intereses legales y costas y costos del proceso.

2. SINTESIS DE LA ETAPA POSTULATORIA:

2.1. ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE:

Del Vínculo Laboral

- Que, en materia laboral sabido es que el principio de la primacía de la realidad prima sobre cualquier documento, en eses sentido, conforme se puede advertir de los recibos de honorarios profesionales que acompañan se advierte claramente que el recurrente ingresó a trabajar para la demanda como Técnico Administrativo en los servicios Básicos de Salud Cañete-Yauyos.
- Que, el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala la recurrencia de tres elementos para configuración del Vínculo Laboral, estos son: la prestación personal de servicios por parte del trabajador, la remuneración y el vínculo de subordinación jurídica.

Respecto a la Prestación de Servicios Personales

- Señala que el recurrente ingresó a trabajar para la demandada el XX de marzo del XXXX como Técnico Administrativo en los Servicios Básicos de Salud de Cañete – Yauyos – pertenecientes al Gobierno Regional de Lima. Como es de costumbre cuando se quiere desconocer los derechos laborales, su empleadora lo contrato a fin de prestar servicios a través del otorgamiento de los recibos por honorarios correspondientes. Es decir, no suscribió un contrato laboral alguno, sino simplemente acordaron que su ingreso como Técnico Administrativo a fin de desempeñar su labor como personal administrativo, el monto de la retribución y su horario de trabajo. Todo el tiempo de sus servidos prestados hasta antes de ser nombrado lo ha realizado en el mismo Jugar y de manera personal, tal como lo acredita con los respectivos medios de prueba.

Respecto a las remuneraciones percibidas

- Precisa el recurrente durante el tiempo de sus servicios para la demandada ha percibido remuneraciones que han variado durante todo el tiempo de su trabajo, conforme a la liquidación que adjunta al presente, habiendo emitido recibido por honorarios profesionales, los mismos que se hacían entrega antes de que se efectuaran el pago de su sueldo

Respecto a la Subordinación

- Sostiene el recurrente, que se encontraba subordinado a las disposiciones que emitía el Director de los Servicios Básicos de Salud Cañete - Yauyos, así como el jefe de la oficina y establecimiento de Salud en el que laborada más aún, la subordinación y el trabajo realizado por el actor en la institución está totalmente acreditada con la constancia emitida por el Jefe de la Unidad de Recurso Humanos de los Servicios Básicos de Salud de Catete - Yauyos de fecha XX de agosto del XXXX, por medio del cual se establece la fecha del que ingresó a trabajar para la demandada, por lo que, el hecho de haber emitido

recibos por honorarios profesionales, no significa que su relación fue de carácter no personal o de naturaleza civil por cuanto la realidad fue otra, habiendo laborado por la entidad demandada XX años y XX meses de manera consecutiva y bajo la misma modalidad en las oficinas y establecimientos de salud que se le designaba y cumpliendo un horario debidamente controlado por el jefe de personal

Respecto a la Invalidez y/o ineficacia del Contrato Administrativo de Servicios (CAS)

- El recurrente ha estado vinculado a la demandada de manera ininterrumpida de tal manera que la relación contractual que tuvo fue la de un contrato de trabajo conforme lo indicado en los puntos anteriores, no obstante conforme al anexo 1-P se ha indicado que fue contratado bajo la modalidad de prestaciones de Servicios No Personales (SNP) a partir del XX de marzo del XXXX, siendo que en el presente caso se acredita el vínculo laboral con las constancias que se acompañan como medios de prueba y, si bien ha laborado bajo la modalidad contractual regulada por el Decreto Legislativo N° 1057 a partir del XX de enero del XXXX, ello implica que el periodo anterior comprendido entre el XX de noviembre del XXXX hasta el XX de diciembre del XXXX (XX años y XX meses), se puede determinar que el actor tuvo una relación laboral bajo el régimen de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo N° 728 es decir, el accionante ha prestado servicios bajo dos modalidades y en dos periodos diferentes, no siendo de aplicación dicha normativa al haber ingresado mucho antes a la dación de la Decreto Legislativo N° 1057 Ley que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

Pago de Beneficios Sociales

- Precisa que estando a que las labores de Técnico Administrativo realizados por el recurrente han tenido naturaleza de permanente y están sujetas a indicaciones impartidas por la entidad demandada no puede perjudicar el derecho del recurrente a gozar de los beneficios y derechos sociales que le corresponde al haberse acreditado una relación laboral bajo el principio de la Primacía de la Realidad.

2.2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

Por escrito obrante en autos (pp. XX al XXX), el señor Procurador Público Regional del Gobierno Regional de Lima, se apersona a la instancia y absuelve la demanda, solicitando que la misma de declare infundada, en atención a los siguientes fundamentos:

- En cuanto a la pretensión demandada, debe de tenerse en cuenta señor Juez, que el Tribunal Constitucional en el expediente N° XXXX-XXXX-XX/X, ha emitido sentencia con fecha XX de abril del XXXX, habiendo establecido como precedente vinculante y de obligatorio cumplimiento en su extremo resolutive, y en su punto X que: Declarar a partir del día siguiente de la publicación de la presente sentencia en el Diario Oficial el Peruano, los procesos de amparo en trámite, en el Poder Judicial y en el Tribunal Constitucional, deberán ser declarados improcedente cuando se verifique que un demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. En tal caso, el Juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que el demandante solicite la indemnización que corresponda.

- El contrato suscrito fue uno de contraprestación de servicios que finalizaba cada mes y por el tiempo requerido de un servicio específico, y por lo tanto no estuvo vinculado laboralmente con su representada, máxime si se tiene en cuenta que el demandante no ingresa a ocupar una plaza presupuestada prevista en el Cuadro Analítico de personal, con lo que se acredita no ingresó a laborar a la administración pública concurso, no cumpliendo así con uno de los presupuestos que se exige en dicho precedente constitucional.
- Que, las labores desarrolladas por el recurrente a través de contratos de locación de servicios desde el XX de marzo del XXXX hasta el XX de enero del XXXX, han sido servicios personales y que por ser contratos que se caracteriza por la autonomía que ostenta el prestador del servicio, no existe disposición de parte del comitente a que el demandante reclame retribución alguna, aunado a ello, que su representada ha cumplido de manea cabal las obligaciones asumidas con él en su debida oportunidad.
- En este contexto, ha quedado acreditado que el demandante accedió a un servicio necesitado por un ente del Estado- Leyes especiales le permiten- y no se puede afirmar mucho menos aceptar como verdad que se ha ocultado una relación laboral, puesto que el Estado como prestador de servicios, como empleador, se administra en base a normas legales, administrativas, siendo que la infracción de norma sobre presupuesto y administración del dinero, son nulo y bajo responsabilidad funciona; asimismo, el Estado está sometido a las transparencia y posteriormente sujeto a acciones de control, solicitando que la demanda debe declararse infundada.

PARTE CONSIDERATIVA

VI) CONSIDERACIONES JURÍDICAS.

De la Relación con el Estado.

6.1 Al respecto, es de precisar que el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 03941-2010-PA/TC, ha precisado lo siguiente:

(...) "La realidad de la contratación laboral en el Perú, nos advierte que en el Estado coexisten, prima facies, tres regímenes de contratación laboral: I) El régimen laboral la carrera administrativa o Pública (Decreto Legislativa Nro. 276 y Ley 24041); II) El régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728) y III) El régimen laboral de la contratación administrativa de servicios (Decreto Legislativo Nro. 1057). A nivel del Estado actuando ésta como empleador, se pueden presentar diversas situaciones como es el caso en que, en una entidad, todos sus trabajadores pueden estar sujetos a un solo régimen laboral (privado o público), otras entidades pueden tener a sus trabajadores mixto o combinado (una parte en privado, otra en Público y otra en administrativo. Por ello resulta un error encasillar a todos

los trabajadores o empleados públicos en un único régimen laboral. El Régimen laboral de cada trabajador en el Estado dependerá de lo que señale expresamente la Ley o el reglamento que regula las funciones o actividades de la entidad pública determinada, y más precisamente de la forma en que se haya accedido al puesto de trabajo y como se haya manifestado en la práctica la relación jurídica con el Estado”.

El Estado puede en ocasiones desenvolverse de manera simultánea, tanto como un empleador público, como un empleador privado. Y no necesariamente siempre y en todos los casos como un empleador público. Este deslinde realizado resulta crucial a la hora de determinar la vía Judicial donde se realizarán las reclamaciones por los despidos efectuados al interior de entidades públicas. Este colegiado considera que el criterio determinante para evaluar la vía Judicial en donde se cuestionarán los despidos realizados por una entidad pública, será el tipo de contratación que tuvo el trabajador que promueve la demanda contra el Estado. Tenemos así, que si el trabajador despedido mantuvo con el Estado una relación jurídica laboral Privada (Decreto Legislativo 728), entonces tendrá habilitado la vía del proceso de Amparo. Pero si el trabajador mantuvo una relación Jurídica laboral pública (Decreto Legislativo 276), entonces tendrá habilitada la vía del proceso contencioso administrativo y no la vía del amparo, salvo razones de urgencia o idoneidad de la vía ordinaria (Cfr. Fundamentos 7 al 25 de la STC N° 0206-2005 PA/TC).

Por estos motivos, este Colegiado tiene a bien orientar a los jueces constitucionales del amparo, a los jueces laborales ordinario y a los jueces contencioso administrativo de la República encargadas de la tramitación de asuntos relacionados con impugnaciones de despidos producidos al interior del estado, que el criterio determinante para evaluar a vía judicial en donde el trabajador cuestionará el despido será el tipo de **contratación laboral** que tuvo el trabajador con el estado, y no la calidad de empleador Público que ostenta el Estado.

6.2 Con independencia de que actividad que se realice por el prestador de servicios para el Estado, se considera **servidor público** a aquella persona que presta servicios por la Administración Pública, sin embargo, existe una diferencia, de base jurídica, entre los servidores públicos, regidos por régimen de empleo público y los servidores públicos por el régimen laboral privado. Se parte entonces de una clara división de los servidores de la Administración, en dos grupos: **los regidos por el Derecho Público** y los regidos por el **Derecho Privado Laboral**. Al Juez laboral ordinario, es a quien la corresponde la relación entablada por las personas que prestan servicios para el Estado este. **Cuando se trate de trabajadores**, cuya relación con la Administración Pública no haya producido en virtud de un nombramiento como personal adscrito al régimen laboral público, o acto formal indispensable, y se trate de obreros o empleados del Estado, encargados de gestiones sometidas al derecho común que no participan de la gestión pública, sus relaciones se rigen por el derecho laboral privado.

El Contrato de Locación de Servicios

6.3 La Corte Suprema, ha definido al **Contrato de Locación de Servicios**, por el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra, sin estar subordinada a ella, por cierto tiempo o para una trabajo determinado y a cambio de una restitución siendo el prestación un servicio y la contraprestación, una restitución.

El Contrato Administrativo de Servicios – CAS

6.4 El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral privada del Estado, se regula por el Decreto Legislativo la Ley 1057, no se encuentra sujeto a Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen de la actividad privada ni otras normas que regulan carreras administrativas. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057, tiene carácter transitorio⁹.

El principio de la Primacía de la Realidad

6.5 El principio de primacía de la realidad, la misma que se utiliza para dilucidar si un contrato de locación de servicios encubre o no un contrato de naturaliza laboral, el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia, ha hecho uso de dicho principio cuya aplicación tiene como consecuencia que "(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos; **es decir**, el análisis debe ir más allá de lo que aparece en documentos."

III. PARTE RESOLUTIVA

FALLO:

- 1) Declarando **INFUNDADA** la demanda interpuesta por don **XXXX XXXX XXXX XXXX** contra la **SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD CAÑETE YAUYOS Y GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**, sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y pago de Beneficios Sociales.
- 2) **DISPONGO** que consentida y/o ejecutoriada sea la presente sentencia, **ARCHIVASE** por secretaría y en el presente año judicial con las formalidades de ley; **DEVUELVA** los anexos presentados, dejando copia y constancia en autos de su entrega.
- 3) **Sin Costos ni Costas** del proceso de conformidad al artículo 50° de la Ley 27584- Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo.

Así lo pronuncio, mando y firmo en el Despacho del 1° Juzgado Civil Especializado de Cañete. Notifíquese con las formalidades de Ley.

ANEXO 3. REPRESENTACIÓN DE LA DEFINICIÓN. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Aplica a la sentencia de primera instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p style="text-align: center;">SENTENCIA DE 1RA. INSTANCIA</p> <p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de primera instancia.</p>	<p>EXPOSITIVA</p>	<p>Introducción</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). 4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.
			<ol style="list-style-type: none"> 1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
		Postura de las partes	<p>expuestos por las partes.</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos</p>

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
			tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
			1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
		Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor de codifique las expresiones ofrecidas.</p>

Aplica sentencia de segunda instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p align="center">SENTENCIA DE 2da. INSTANCIA</p> <p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de segunda instancia.</p>	<p align="center">EXPOSITIVA</p>	<p align="center">Introducción</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). 4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.
			<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
		Postura de las partes	<p>fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</p>

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
			<p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el</p>

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
			correspondiente respaldo normativo). 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa)</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
			1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
		Descripción de la decisión	<p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p>

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

(Lista de cotejo)

APLICA A LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/no cumple
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? No cumple/si cumple
3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple
4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

1.2. Postura de las partes

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple
2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple
3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple
4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

II. DIMENSIÓN CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/No cumple

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple
3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple
4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple
2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple
3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple
4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

III. DIMENSIÓN RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/No cumple

2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple
3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple
2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple
3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado o la exoneración de una obligación. Si cumple
4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

APLICA A LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple/No cumple
3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple
4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/No cumple

2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple

4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

II. DIMENSIÓN: CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/No cumple

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple
2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple
3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple
4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple
5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

III. DIMENSIÓN: RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) Si cumple/No cumple
2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple
3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple /No cumple
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple
2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple
3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple/No cumple
4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple
5. Evidencian claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

	<p>solicita el reconocimiento de Vínculo Laboral habido con la demandada en su condición de TECNICO ADMINISTRATIVO al haber laborado en diversas áreas administrativas y establecimientos de Salud de la Unidad Ejecutora N° XXX Lima, desde el XX de marzo del XXXX hasta el XX de agosto del XXXX, ya que a partir del XX de agosto del XXXX fue nombrado; como pretensión Accesorias, el pago de sus beneficios sociales en la suma de S/. XXX,XXX.XX, correspondiente a S/. X,XXX.XX por Compensación por Tiempo de Servicios; S/. XX,XXX.XX por vacaciones; S/. XX,XXX.XX por Gratificaciones; y S/. XXX,XXX.XX por Indemnización, más el pago de los intereses legales y costas y costos del proceso.</p> <p><u>2. SINTESIS DE LA ETAPA POSTULATORIA:</u></p> <p><u>2.1. ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE:</u></p>	<p>casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>										
	<p><u>Del Vínculo Laboral</u></p> <p>➤ Que, en materia laboral sabido es que el principio de la primacía de la realidad prima sobre cualquier documento, en eses sentido, conforme se puede advertir de los recibos de honorarios profesionales que acompañan se advierte claramente que el recurrente</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p>				X						

Postura de las partes	<p>ingresó a trabajar para la demanda como Técnico Administrativo en los servicios Básicos de Salud Cañete-Yauyos.</p> <p>➤ Que, el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala la recurrencia de tres elementos para configuración del Vínculo Laboral, estos son: la prestación personal de servicios por parte del trabajador, la remuneración y el vínculo de subordinación jurídica.</p> <p><u>Respecto a la Prestación de Servicios Personales</u></p> <p>➤ Señala que el recurrente ingresó a trabajar para la demandada el XX de marzo del XXXX como Técnico Administrativo en los Servicios Básicos de Salud de Cañete – Yauyos – pertenecientes al Gobierno Regional de Lima. Como es de costumbre cuando se quiere desconocer los derechos laborales, su empleadora lo contrato a fin de prestar servicios a través del otorgamiento de los recibos por honorarios correspondientes. Es decir, no suscribió un contrato laboral alguno, sino simplemente acordaron que su ingreso como Técnico</p>	<p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
-----------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Administrativo a fin de desempeñar su labor como personal administrativo, el monto de la retribución y su horario de trabajo. Todo el tiempo de sus servicios prestados hasta antes de ser nombrado lo ha realizado en el mismo lugar y de manera personal, tal como lo acredita con los respectivos medios de prueba.</p> <p><u>Respecto a las remuneraciones percibidas</u></p> <p>➤ Precisa el recurrente durante el tiempo de sus servicios para la demandada ha percibido remuneraciones que han variado durante todo el tiempo de su trabajo, conforme a la liquidación que adjunta al presente, habiendo emitido recibido por honorarios profesionales, los mismos que se hacían entrega antes de que se efectuaran el pago de su sueldo</p> <p><u>Respecto a la Subordinación</u></p> <p>➤ Sostiene el recurrente, que se encontraba subordinado a las disposiciones que emitía el Director de los Servicios Básicos de Salud Cañete - Yauyos, así como el jefe de la oficina y establecimiento de Salud en el</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>que laborada más aún, la subordinación y el trabajo realizado por el actor en la institución está totalmente acreditada con la constancia emitida por el Jefe de la Unidad de Recurso Humanos de los Servicios Básicos de Salud de Catete - Yauyos de fecha XX de agosto del XXXX, por medio del cual se establece la fecha del que ingresó a trabajar para la demandada, por lo que, el hecho de haber emitido recibos por honorarios profesionales, no significa que su relación fue de carácter no personal o de naturaleza civil por cuanto la realidad fue otra, habiendo laborado por la entidad demandada XX años y XX meses de manera consecutiva y bajo la misma modalidad en las oficinas y establecimientos de salud que se le designaba y cumpliendo un horario debidamente controlado por el jefe de personal</p> <p><u>Respecto a la Invalidez y/o ineficacia del Contrato Administrativo de Servicios (CAS)</u></p> <p>➤ El recurrente ha estado vinculado a la demandada de manera ininterrumpida de tal</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>manera que la relación contractual que tuvo fue la de un contrato de trabajo conforme lo indicado en los puntos anteriores, no obstante conforme al anexo 1-P se ha indicado que fue contratado bajo la modalidad de prestaciones de Servicios No Personales (SNP) a partir del XX de marzo del XXXX, siendo que en el presente caso se acredita el vínculo laboral con las constancias que se acompañan como medios de prueba y, si bien ha laborado bajo la modalidad contractual regulada por el Decreto Legislativo N° 1057 a partir del XX de enero del XXXX, ello implica que el periodo anterior comprendido entre el XX de noviembre del XXXX hasta el XX de diciembre del XXXX (XX años y XX meses), se puede determinar que el actor tuvo una relación laboral bajo el régimen de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo N° 728 es decir, el accionante ha prestado servicios bajo dos modalidades y en dos periodos diferentes, no siendo de aplicación dicha normativa al haber</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>ingresado mucho antes a la dación de la Decreto Legislativo N° 1057 Ley que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.</p> <p><u>Pago de Beneficios Sociales</u></p> <p>➤ Precisa que estando a que las labores de Técnico Administrativo realizados por el recurrente han tenido naturaleza de permanente y están sujetas a indicaciones impartidas por la entidad demandada no puede perjudicar el derecho del recurrente a gozar de los beneficios y derechos sociales que le corresponde al haberse acreditado una relación laboral bajo el principio de la Primacía de la Realidad.</p> <p><u>2.2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:</u></p> <p>Por escrito obrante en autos (pp. XX al XXX), el señor Procurador Público Regional del Gobierno Regional de Lima, se apersona a la instancia y absuelve la demanda, solicitando que la misma de declare infundada, en atención a los siguientes fundamentos:</p> <p>➤ En cuanto a la pretensión demandada, debe de tenerse en cuenta señor Juez, que el</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Tribunal Constitucional en el expediente N° XXXX-XXXX-XX/X, ha emitido sentencia con fecha XX de abril del XXXX, habiendo establecido como precedente vinculante y de obligatorio cumplimiento en su extremo resolutivo, y en su punto X que: Declarar a partir del día siguiente de la publicación de la presente sentencia en el Diario Oficial el Peruano, los procesos de amparo en trámite, en el Poder Judicial y en el Tribunal Constitucional, deberán ser declarados improcedente cuando se verifique que un demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. En tal caso, el Juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que el demandante solicite la indemnización que corresponda.</p> <p>➤ El contrato suscrito fue uno de contraprestación de servicios que finalizaba cada mes y por el tiempo requerido de un servicio específico, y por lo tanto no estuvo vinculado laboralmente con su representada,</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>máxime si se tiene en cuenta que el demandante no ingresa a ocupar una plaza presupuestada prevista en el Cuadro Analítico de personal, con lo que se acredita no ingresó a laborar a la administración pública concurso, no cumpliendo así con uno de los presupuestos que se exige en dicho precedente constitucional.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Que, las labores desarrolladas por el recurrente a través de contratos de locación de servicios desde el XX de marzo del XXXX hasta el XX de enero del XXXX, han sido servicios personales y que por ser contratos que se caracteriza por la autonomía que ostenta el prestador del servicio, no existe disposición de parte del comitente a que el demandante reclame retribución alguna, aunado a ello, que su representada na cumplido de manea cabal las obligaciones asumidas con él en su debida oportunidad. ➤ En este contexto, ha quedado acreditado que el demandante accedió a un servicio necesitado por un ente del Estado- Leyes 											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>especiales le permiten- y no se puede afirmar mucho menos aceptar como verdad que se ha ocultado una relación laboral, puesto que el Estado como prestador de servicios, como empleador, se administra en base a normas legales, administrativas, siendo que la infracción de norma sobre presupuesto y administración del dinero, son nulo y bajo responsabilidad funciona; asimismo, el Estado está sometido a las transparencia y posteriormente sujeto a acciones de control, solicitando que la demanda debe declararse infundada.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00085-2019-0-0801-JR-LA-01

El anexo 5.1 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango alta; porque, la introducción y postura de las partes, fueron de rango muy alta y mediana calidad, respectivamente.

Anexo 5.2: Parte considerativa de la primera sentencia – Reconocimiento de Vínculo Laboral

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Media na	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Media na	Alta	Muy alta
			2 (2x1)	4 (2x2)	6 (2x3)	8 (2x4)	10 (2x5)	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17- 20]
Motivación de los hechos	<p><u>VI) CONSIDERACIONES JURÍDICAS.</u></p> <p><u>De la Relación con el Estado.</u></p> <p>6.1 Al respecto, es de precisar que el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 03941-2010-PA/TC, ha precisado lo siguiente:</p> <p>(...) "La realidad de la contratación laboral en el Perú, nos advierte que en el Estado coexisten, prima facies, tres regímenes de contratación laboral: I) El régimen laboral la carrera administrativa o Pública (Decreto Legislativo Nro. 276 y Ley 24041); II) El régimen laboral de la actividad privada (Decreto</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si</p>					X					

	<p>Legislativo N° 728) y III) El régimen laboral de la contratación administrativa de servicios (Decreto Legislativo Nro. 1057). A nivel del Estado actuando ésta como empleador, se pueden presentar diversas situaciones como es el caso en que, en una entidad, todos sus trabajadores pueden estar sujetos a un solo régimen laboral (privado o público), otras entidades pueden tener a sus trabajadores mixto o combinado (una parte en privado, otra en Público y otra en administrativo. Por ello resulta un error encasillar a todos los trabajadores o empleados públicos en un único régimen laboral. El Régimen laboral de cada trabajador en el Estado dependerá de lo que señale expresamente la Ley o el reglamento que regula las funciones o actividades de la entidad pública determinada, y más precisamente de la forma en que</p>	<p>cumple. 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple/ 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										20
		<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s)</p>										

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>se haya accedido al puesto de trabajo y como se haya manifestado en la practica la relación jurídica con el Estado”.</p> <p>El Estado puede en ocasiones desenvolverse de manera simultánea, tanto como un empleador público, como un empleador privado. Y no necesariamente siempre y en todos los casos como un empleador público. Este deslinde realizado resulta crucial a la hora de determinar la vía Judicial donde se realizarán las reclamaciones por los despidos efectuados al interior de entidades públicas Este colegiado considera que el criterio determinante para evaluar la vía Judicial en donde se cuestionarán los despidos realizados por una entidad pública, será el tipo de contratación que tuvo el trabajador que promueve la demanda contra el Estado. Tenemos así, que si el trabajador despedido mantuvo con el</p>	<p>aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que</p>					<p style="text-align: center;">X</p>					
--	---	--	--	--	--	--	--------------------------------------	--	--	--	--	--

	<p>Estado una relación jurídica laboral Privada (Decreto Legislativo 728), entonces tendrá habilitado la vía del proceso de Amparo. Pero si el trabajador mantuvo una relación Jurídica laboral pública (Decreto Legislativo 276). entonces tendrá habilitada la vía del proceso contencioso administrativo y no la vía del amparo, salvo razones de urgencia o idoneidad de la vía ordinaria (Cfr. Fundamentos 7 al 25 de la STC N° 0206-2005 PA/TC).</p> <p>Por estos motivos, este Colegiado tiene a bien orientar a los jueces constitucionales del amparo, a los jueces laborales ordinario y a los jueces contencioso administrativo de la República encargadas de la tramitación de asuntos relacionados con impugnaciones de despidos producidos al interior del estado, que el criterio determinante para evaluar a vía judicial en donde el trabajador</p>	<p>justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>cuestionará el despido será el tipo de <u>contratación laboral</u> que tuvo el trabajador con el estado, y no la calidad de empleador Público que ostenta el Estado.</p> <p>6.2 Con independencia de que actividad que se realice por el prestador de servicios para el Estado, se considera servidor público a aquella persona que presta servicios por la Administración Pública, sin embargo, existe una diferencia, de base jurídica, entre los servidores públicos, regidos por régimen de empleo público y los servidores públicos por el régimen laboral privado. Se parte entonces de una clara división de los servidores de la Administración, en dos grupos: los regidos por el Derecho Público y los regidos por el Derecho Privado Laboral. Al Juez laboral ordinario, es a quien la corresponde la relación entablada por las personas que prestan servicios para el Estado este. Cuando se trate de trabajadores, cuya relación con la Administración Pública no haya producido en virtud de un nombramiento como personal</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>adscrito al régimen laboral público, o acto formal indispensable, y se trate de obreros o empleados del Estado, encargados de gestiones sometidas al derecho común que no participan de la gestión pública, sus relaciones se rigen por el derecho laboral privado.</p> <p><u>El Contrato de Locación de Servicios</u></p> <p>6.3 La Corte Suprema, ha definido al Contrato de Locación de Servicios, por el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra, sin estar subordinada a ella, por cierto, tiempo o para un trabajo determinado y a cambio de una restitución siendo la prestación un servicio y la contraprestación, una restitución.</p> <p><u>El Contrato Administrativo de Servicios – CAS</u></p> <p>6.4 El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral privada del Estado, se regula por el Decreto Legislativo la Ley 1057, no se encuentra sujeto a Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen de la actividad privada ni otras normas que regulan</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>carreras administrativas. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057, tiene carácter transitorio⁹.</p> <p><u>El principio de la Primacía de la Realidad</u></p> <p>6.5 El principio de primacía de la realidad, la misma que se utiliza para dilucidar si un contrato de locación de servicios encubre o no un contrato de naturaleza laboral, el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia, ha hecho uso de dicho principio cuya aplicación tiene como consecuencia que "(...) <u>en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero</u>; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos; es decir, el análisis debe ir más allá de lo que aparece en documentos."</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°00085-2019-0-0801-JR-LA-01

El anexo 5.2 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.3: Parte resolutive de la primera sentencia – Reconocimiento de Vínculo Laboral.

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]
<p>III. PARTE RESOLUTIVA</p> <p>FALLO:</p> <p>4) Declarando INFUNDADA la demanda interpuesta por don XXXX XXXX XXXX XXXX contra la SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD CAÑETE YAUYOS Y GOBIERNO REGIONAL DE LIMA, sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y pago de Beneficios Sociales.</p> <p>5) DISPONGO que consentida y/o ejecutoriada sea la presente sentencia, ARCHIVASE por secretaría y en el</p>					X							

	<p>presente año judicial con las formalidades de ley; DEVUELVASE los anexos presentados, dejando copia y constancia en autos de su entrega.</p> <p>6) Sin Costos ni Costas del proceso de conformidad al artículo 50° de la Ley 27584- Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo.</p>	<p>considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>											9
Descripción de la decisión	<p>Así lo pronuncio, mando y firmo en el Despacho del 1° Juzgado Civil Especializado de Cañete. Notifíquese con las formalidades de Ley.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de</p>			X								

		lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°00085-2019-0-0801-JR-LA-01

El anexo 5.3 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fueron de rango alta, y muy alta calidad, respectivamente.

ANEXO 6: DECLARACIÓN JURADA DE COMPROMISO ÉTICO NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado **DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO** la autora del presente trabajo de investigación titulado: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE RECONOCIMIENTO; EXPEDIENTE N° 00085-2019-0-0801-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE CAÑETE. 2023**: declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpro con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico similar. También declaro que al examinar las sentencias tuve acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, estos datos se protegen para preservar su identidad y sus derechos constitucionales. El análisis de las sentencias tiene como sustento jurídico la norma del artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente, declaro que la presente investigación es auténtica, y es el resultado de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual. Las fuentes usadas están en las citas y demás datos en las referencias bibliográficas conforme orienta las normas APA. Para los fines que corresponda se suscribe y se estampa la huella digital la misma que se encuentra registrada en el DNI.

Cañete, junio del 2024.



APELLIDOS Y NOMBRES:
DE LA CRUZ VICENTE DE FLORES MIRTHA EDITH
N° DE DNI: 15422808
N° DE ORCID: 0000-0003-4135-3585
N° DE CÓDIGO DEL ESTUDIANTE: 2506151142

ANEXO 7. EVIDENCIAS DE LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO

