



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DE VINCULO
LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES,
EXPEDIENTE N° 13317-2019-0-1801-JR-LA-09; DISTRITO
JUDICIAL DE LIMA - LIMA, 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

AUTOR

CHUIZ ANGELES, JUVER ROLANDO

ORCID: 0000-0003-4964-9153

ASESORA

URQUIAGA JUAREZ, EVELYN MARCIA

ORCID: 0000-0001-7775-6234

CHIMBOTE – PERÚ

2023



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ACTA N° 0129-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **14:40** horas del día **28** de **Enero** 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:

MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO Presidente
GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON Miembro
LIVIA ROBALINO WILMA YECELA Miembro
Mgtr. URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EXPEDIENTE N° 13317-2019-0-1801-JR-LA-09; DISTRITO JUDICIAL DE LIMA - LIMA, 2023**

Presentada Por :
(5006172059) **CHUIZ ANGELES JUVER ROLANDO**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **MAYORIA**, la tesis, con el calificativo de **14**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogado**.

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

MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO
Presidente

GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON
Miembro

LIVIA ROBALINO WILMA YECELA
Miembro

Mgtr. URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA
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 VINCULO LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EXPEDIENTE N° 13317-2019-0-1801-JR-LA-09; DISTRITO JUDICIAL DE LIMA - LIMA, 2023 Del (de la) estudiante CHUIZ ANGELES JUVER ROLANDO, asesorado por URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 5% 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 Marzo del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Agradecimiento

A Dios: Por darme la vida, y por su bendición de culminar mi carrera profesional. A mi esposa: Por su apoyo constante en mi formación académica. A mis Padres: Por formarme con valores, todo lo que soy se lo debo a ellos.

A la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote: Por haberme acogido y formado con catedráticos de primer nivel y así poder llegar a mi objetivo trazado, gracias a los docentes por sus enseñanzas.

Juver Rolando Chuiz Ángeles

Dedicatoria

Esta Tesis se la dedico a mi Padre
Dios, ya que el permitió que pueda
concluir mi carrera profesional.

A mi Esposa e hijos y a mis padres por su
apoyo incondicional en todo momento por
ser el motor que impulsa mi vida día a día
para ser profesional en derecho y ciencia
política.

A la Uladech Católica, por ser mi alma
mater, durante mi formación profesional.

Juver Rolando Chuiz Ángeles

Indice General

	Pág.
Caratula.....	i
Acta.....	ii
Constancia.....	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria.....	v
Indice General.....	vi
Lista De Tablas.....	x
Resumen	xi
Abstract.....	xii
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.3. Justificación de la investigación	2
1.4. Objetivo general	4
1.5. Objetivos específicos.....	4
II. MARCO TEÓRICO.....	6
2.1 Antecedentes.....	6
2.2. Bases teóricas	11
2.2.1. El proceso	11
2.2.1.1. Concepto.	11
2.2.1.2. El proceso laboral.....	12
2.2.1.2.1. Concepto	12
2.2.1.2.2. El proceso ordinario laboral.	12
2.2.1.3. Principios aplicables al Proceso Laboral.	12
2.2.1.3.1. Principio de intermediación.	13
2.2.1.3.2. Principio de Oralidad.....	13
2.2.1.3.3. Principio de concentración.	13
2.2.1.3.4. Principio de celeridad.....	14
2.2.1.3.5. Principio de economía procesal.	14
2.2.1.4. Fines del proceso laboral.	14
2.2.1.5. Etapas del proceso.	15
2.2.1.5.1. Las audiencias en el proceso.	15

2.2.1.5.2. La Audiencia de conciliación.	16
2.2.1.5.3. Audiencia de Juzgamiento.	16
2.2.1.5.4. Etapas de la audiencia de Juzgamiento.	16
2.2.1.6. Plazos aplicables.	17
2.2.1.7. Los puntos controvertidos en el proceso laboral.	18
2.2.1.7.1. Concepto.	18
2.2.1.7.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.	18
2.2.1.8. Sujetos del proceso.	19
2.2.1.8.1. El juez.	19
2.2.1.8.2. Las partes.	19
2.2.1.9. La prueba.	20
2.2.1.9.1 Concepto.	20
2.2.1.9.2. El objeto de la prueba.	20
2.2.1.9.3. La valoración de la prueba.	21
2.2.1.9.4. El principio de adquisición de la prueba.	21
2.2.1.9.5. La prueba laboral.	21
2.2.1.9.6. La carga de la prueba.	22
2.2.1.9.7. Las pruebas actuadas en el proceso examinado.	22
2.2.1.10. Documentos.	26
2.2.1.10.1. Concepto.	26
2.2.1.10.2. La sentencia.	26
2.2.1.10.2.1. Concepto.	26
2.2.1.10.2.3. Estructura de la sentencia.	27
2.2.1.10.2.4. Principio de congruencia.	28
2.2.1.10.2.5. Principio de motivación.	28
2.2.1.10.2.6. Principio de congruencia de la sentencia.	30
2.2.1.10.3. La sana critica.	30
2.2.1 10.4. Las máximas de la experiencia.	30
2.2.1.11. Los medios impugnatorios.	31
2.2.1.11.1. Concepto.	31
2.2.1.11.2. Fundamentos de los medios impugnatorios.	31
2.2.1.11.3. Clases de medios impugnatorios.	31
2.2.1.11.3.1 Recurso de reposición.	31
2.2.1.11.3.2. Recurso de apelación.	32
2.2.1.11.3.3 Recurso de casación.	32

2.2.1.11.3.4. Recurso de queja.	32
2.2.1.11.4. Medio impugnatorio formulado en el estudio.	33
2.2.2. Bases sustantivas	33
2.2.2.1 Contrato de trabajo.	33
2.2.2.1.2. Concepto.	33
2.2.2.1.3. Características del contrato de trabajo.....	34
2.2.2.1.4. Elementos del contrato de trabajo.	34
2.2.2.1.5. Sujetos del contrato de trabajo.	36
2.2.2.1.6. Clases de contrato de trabajo.	36
2.2.2.2. Desnaturalización de contrato	38
2.2.2.3. Contrato de locación de servicios.....	38
2.2.2.3.1. En qué momento se desnaturaliza un contrato de locación de servicios	39
2.2.2.4. Beneficios sociales	41
2.2.2.4.1. Concepto.	41
2.2.2.4.2. Criterios para la delimitación de los beneficios sociales.....	41
2.2.2.5. Compensación por tiempo de servicios	41
2.2.2.5.1. Concepto.	41
2.2.2.6. Gratificaciones.....	42
2.2.2.6.1. Concepto.	42
2.2.2.6.2. Clases	43
2.2.2.7. Vacaciones.....	43
2.2.2.7.1. Concepto	43
2.3. Marco conceptual	44
2.4. Hipótesis	45
III. METODOLOGÍA.....	46
3.1. Nivel, tipo y diseño de la investigación.....	46
3.2. Población y muestra.....	48
3.3. Variables. Definición y operacionalización.....	49
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de información.....	50
3.5. Método de análisis de datos.....	51
3.6. Aspectos éticos	53
IV. RESULTADOS	49
4.1. DISCUSIÓN.....	53
V. CONCLUSIONES	57

VI. RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
Anexo 1: Matriz de consistencia	71
Anexo 2: Instrumento de recolección de información – (Lista de cotejo)	74
Anexo 3: Objeto de estudio sentencia de primera instancia y segunda instancia.....	81
Anexo 4: Definición y operacionalización de la variable e indicadores	120
Anexo 5: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos determinación de la variable.....	124
Anexo 6. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias.	134
Anexo 7. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	199

Lista De Tablas

Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Vigésimo segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima del distrito Judicial de Lima..... 49

Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia Segunda Sala Laboral Permanente del Distrito Judicial de Lima.....51

Resumen

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 13317-2019-0-1801-JR-LA-09, del Distrito Judicial de Lima – Lima. 2023? El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, beneficios, laboral, motivación, reconocimiento, sociales, sentencia y vinculo.

Abstract

The research had the following problem: What is the quality of the first and second instance sentences on the recognition of labor relationship and payment of social benefits, according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in case N° 13317-2019-0-1801-JR-LA-09, of the Judicial District of Lima - Lima. 2023? The objective was to determine the quality of the judgments under study. It is a qualitative, quantitative, exploratory, descriptive, descriptive, non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file selected by means of convenience sampling. To collect data, the techniques of observation and content analysis were used, and a checklist validated by expert judgment was used as an instrument. The results revealed that the quality of the expository part, the considerations and the decision, pertaining to: the first instance sentence was ranked: very high, very high and very high; and the second instance sentence: high, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences was very high and very high, respectively.

Key words: quality, benefits, labor, motivation, recognition, social, judgment and bonding.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Esta investigación está basada en un proceso judicial laboral que es objeto de estudio para investigar la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia con la finalidad de resolver los problemas que se plantean en la presente investigación, aplicando para ello informes y contenidos que nacen de una esencia normativa, doctrinaria y jurisprudencial, que nos permita aplicar el derecho como corresponda, resolviendo los problemas de los que buscan la defensa de sus derechos y solución a las controversias.

Por ello, la presente investigación nos permite llegar a un análisis profundo aplicando la investigación con conocimientos y propuestas derivadas de una línea de investigación planteada por la universidad para la especialidad de Derecho; siendo la línea de investigación “La Administración de Justicia en el Perú” aprobado por Resolución N° 011-2019-CU-ULADECH-Catolica de fecha 15 de enero del 2019; luego de examinar el proceso en estudio para el conocimiento real del caso en nuestra investigación, se afianzará en lo establecido en el reglamento de investigación versión 001-2023 que otorga la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (2023).

En nuestro ordenamiento jurídico peruano, es importante porque uno de los temas menos abordados es el derecho laboral y en el que se presentan diversas infracciones normativas es la forma en la que las empresas contratan a su personal para, como es lógico, evitar pagar los beneficios laborales y obtener mayores ganancias y mejorar su rentabilidad como empresa, vulnerando en todo sentido el derecho de los trabajadores.

Para Valdiviezo (2019) el derecho al trabajo semánticamente debe entenderse como aquella pretensión legítima y razonable de toda persona de realizar una actividad que le permita obtener recursos necesarios para vivir (derecho de acceso al trabajo). Esta definición es superficial y muy general (...) ya que consideramos que el derecho al trabajo engloba aspectos mucho más específicos [como libertad de trabajo], que son de vital importancia (...) sin duda un derecho humano de reconocimiento universal, protegido por todos los ordenamientos jurídicos del mundo. En conclusión, podemos indicar que dentro del concepto del derecho al trabajo encontramos a la libertad de trabajo y a la libertad a trabajar, como manifestaciones del derecho al trabajo. De esto se desprende que el derecho al trabajo podría

conceptualizarse del siguiente modo: Es el derecho que posee toda persona a elegir libremente un trabajo y de exigirle al estado el desarrollo de políticas adecuadas que le permitan el acceso al empleo.

Según Leca (2021), La existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubiesen pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que, la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva; cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. De donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, ya que, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor. (p. 59).

Es importante conocer aquellas situaciones que desnaturalizan este tipo de contrato para evitar que el personal contratado bajo la modalidad de locación de servicios termine siendo incorporado dentro de la planilla de la empresa contratante.

Para Gálvez (2019) Adicionalmente, debemos precisar que el locador deberá prestar sus servicios bajo total independencia. Asimismo, estos servicios desarrollados por el locador no deberán ser parte del objeto principal de las actividades comerciales de la empresa contratante, pues el objeto de la locación de servicios es desarrollar aquellas actividades que constituyen necesidades no permanentes para la empresa comitente. Por tanto, si estamos frente a funciones laborales de naturaleza permanente o si estas funciones que desarrolla el locador y/o puesto de trabajo, figura dentro del organigrama de la empresa se podrá fácilmente presumir que el locador viene ejecutando funciones laborales que corresponden a un trabajador sujeto a subordinación.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en el expediente N° 13317-2019-0-1801-JR-LA-09 perteneciente al distrito judicial de Lima – Lima, 2023?

1.3. Justificación de la investigación

Torres y Monroy (2020) Define que la justificación del proceso de investigación en

cualquier disciplina científica, se plantea la definición del problema de investigación, esto es, del objeto de estudio. Es un paso sumamente importante para el proceso. En el caso del área de las ciencias de la educación, donde el objeto de estudio se centra fundamentalmente en las personas, es decir, se torna en sujeto de estudio, y puede tratarse de estudiantes, docentes, directivos, y en general todos aquellos sujetos que interactúan dentro de un espacio educativo, resulta difícil definir y delimitar el problema de investigación, debido a las imbricadas relaciones entre los distintos componentes o dimensiones en que se puede descomponer el problema. Mi contribución se centra en delimitar estrategias que pueden ser útiles en esta etapa del proceso investigativo, sobre todo para los investigadores noveles en el campo de la investigación educativa.

El porqué de la investigación

La presente investigación se fundamenta en la Realidad Problemática que describe, fundamentalmente la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores concretamente, con el afán de eludir el pago de sus beneficios sociales. Bajo la modalidad de contratación de Locación de Servicios, modalidad que estudiamos en el presente trabajo de investigación, he identificado diversos factores que deben servir, para fundamentar nuestra investigación, tales como la falta de Fiscalización y Supervisión. En algunos entornos, la falta de fiscalización efectiva por parte de las autoridades laborales permite prácticas que vulneran los derechos laborales. Esto se debe a recursos limitados y a la falta de aplicación de las leyes existentes. La realidad problemática puede indicar la necesidad de reformas legales para fortalecer las protecciones laborales y cerrar lagunas que permitan la vulneración de derechos laborales.

Para que de la investigación

Por tanto, al abordar esta realidad problemática, tendrá como objetivo proponer soluciones, crear conciencia sobre los derechos laborales, y abogar por cambios concretos en las prácticas empresariales y las políticas gubernamentales para garantizar un trato justo y equitativo a los trabajadores.

Por lo tanto, esta investigación se realiza para examinar de qué manera los magistrados ejercen la administración de justicia valorando la pretensión del demandante para que se le reconozca su vínculo laboral y se le pague los beneficios sociales dejados de percibir durante todo el periodo que ha laborado como docente de dos instituciones

educativas del Grupo “T” bajo la modalidad de un contrato de Locación de Servicios, fijando montos justos equivalentes a la remuneración que ha percibido, toda vez que los derechos laborales se encuentra regulados por normas y se le reconozca la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y las vacaciones no gozadas y la correspondiente indemnización por descanso vacacional al no haber disfrutado de dicho beneficios. La investigación tiene como objetivo proponer soluciones, crear conciencia sobre los derechos laborales, y abogar por cambios en las prácticas empresariales y las políticas gubernamentales para garantizar un trato justo y equitativo a los trabajadores.

A quienes beneficia nuestro trabajo de investigación

La investigación sobre la calidad de las sentencias en casos relacionados con el reconocimiento de vínculo laboral y el pago de beneficios sociales puede beneficiar a diversas partes interesadas en el sistema judicial y en la sociedad en general. Algunos de los beneficiarios clave incluyen: Como trabajadores, empleadores, abogados, sistema judicial, sociedad en general, investigadores y académicos, estudiantes de derecho. Metodológicamente La investigación puede contribuir al desarrollo de métodos y enfoques de investigación específicos para evaluar la calidad de las sentencias en este tipo de casos. Esto implica la creación de herramientas y criterios de análisis que puedan aplicarse de manera consistente.

1.4. Objetivo general

Determinar la Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, en el expediente N° 13317 -2019-0-1801-JR-LA-09 perteneciente al Distrito Judicial de Lima – Lima, 2023.

1.5. Objetivos específicos

- Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, 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 la sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte

expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Jarrin (2021) en su tesis titulada de maestría de la Universidad de Tecnología de Indoamérica de Ecuador, titulada “El Derecho al Debido Proceso en la Garantía de la Motivación, Análisis de la Sentencia 005-17-SEP-CC” **El objetivo** del presente análisis de caso es analizar la sentencia 005-17-SEP-CC y su importancia en el derecho al debido proceso con un análisis de la vulneración de la garantía motivacional. La metodología utiliza el método histórico lógico, bibliográfico, que es de utilidad para la definición y planteamiento de los componentes que configuran la sentencia emitida por Corte Constitucional. Por tal se debe lograr el objetivo de detectar las falencias que puede acarrear la falta de motivación, no solo en esta sentencia, sino en el sistema judicial de país. El análisis de caso permitió explicar la resolución de la Sentencia 005-17-SEP-CC de manera amplia general a sintetizada y detallada. **La metodología** de la Corte usada en la resolución de sus casos es lógica - sistemática, fundamentada por Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Los hallazgos encontrados muestran que la garantía de motivación es fundamental, porque una resolución debe fundamentarse en la ley, según los criterios de razonabilidad, lógica y comprensibilidad. La garantía de la motivación se fundamenta en lo establecido en la Constitución del Ecuador en el artículo 76 numeral 7 literal 1, no existe motivación si no se enuncian las normas o principios jurídicos en los que se fundamentan. La Corte Constitucional evidencia dos problemas jurídicos determinándose la vulneración en la garantía de motivación en el auto de 19 de junio de 2013, dictado por la Primera Sala Civil, Mercantil, Inquilinato y Materias xi Residuales de la Corte Provincial de Justicia del Azuay, puesto que la resolución no estableció y argumentó la norma en la cual se fundamentó la misma. **Concluye** que la resolución de la Corte Constitucional fue declarar la vulneración y aceptándose a la acción extraordinaria de protección y determinándose como medida de reparación integral una medida de satisfacción con la publicación de la sentencia emitida (p. 40).

Barragán et al. (2019) en su tesis titulada para el grado de Licenciado en Ciencias Sociales por la Universidad Piloto de Colombia “Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS” Esta investigación tiene como **objetivo** analizar la influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida laboral. Al estudiar la influencia de los

beneficios laborales de los trabajadores en las diferentes posiciones jerárquicas de la compañía GLOBAL JOB S.A.S y el estado actual de sus beneficios y políticas de la organización en cuanto al área de gestión humana y la afectación a los empleados en su calidad de vida laboral; por ende, este estudio se realiza con una **metodología** cualitativa de corte histórico – hermenéutico bajo la técnica de análisis de contenido, se determinan tres categorías beneficios labores, calidad de vida laboral y el área de gestión humana. Para obtener los resultados de esta investigación se realizaron entrevistas semiestructuradas a tres empleados activos de la organización, escogidos aleatoriamente de cada nivel de jerarquía, concluyendo que las categorías beneficios laborales, políticas y procedimientos de gestión humana influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores y son factores que generan una afectación en los niveles de rotación y satisfacción laboral en la organización tal como lo plantea García (2008), adicionalmente, teniendo en cuenta la situación actual laboral en Colombia y la normativa que rige las políticas y procedimientos que se deben encontrar presentes en el área de Gestión Humana, **Concluye** que se logró identificar dentro de la categoría beneficios laborales que la compañía ofrece un plan de beneficios limitado impactando directamente en la calidad de vida de estos, al tener en cuenta la categoría de gestión humana se evidencia la necesidad de fortalecer los procesos y procedimientos existentes en el área con la finalidad de generar mayor satisfacción laboral y reducir la rotación de la compañía (pp.60-62).

Giovanazzi y De La Sotta (2019) en su tesis titulada para optar el título de licenciado en Ciencias Jurídicas Sociales por la Universidad de Chile, titulado “El vicio de falta de fundamentación de la sentencia en la jurisprudencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valparaíso años 2017-2018”, la cual tuvo como **objetivo** general fue establecer una diferenciación teórica entre los vicios contemplados en el artículo 374 e) en relación con el artículo 342 c) CPP, para posteriormente verificar si esta distinción tiene sustento empírico, según lo fallado por la Ilustre Corte de Apelaciones de Valparaíso; para ello realizaron una investigación de nivel básico **metodológico** con enfoque cualitativo y explicativo, llegando a la **conclusión** que : “(...) se reconoce a nivel de motivación de la sentencia, que un fallo puede adolecer de los siguientes vicios: “(a) ausencia de fundamentación, el que a su vez se subdivide en (a.1) Falta total o parcial de cada uno de los hechos y circunstancias que se tienen por probados, y (a.2) falta de pronunciamiento de los medios de prueba que justifican cada enunciado probatorio; (b) la fundamentación incompleta, que comprendería (b.1) insuficiencias en la sentencia, esto es, cuando estamos ante una falta de corroboración entre

los hechos que se tienen por probados y la prueba que los justifica, (b.2) insuficiencias en el proceso, que puede tratarse de la omisión absoluta de la consideración de algún medio de prueba aportado, o bien, de alguna alegación de la defensa que pudiera influir en las conclusiones del tribunal.”, Dicha investigación nos permite visualizar la realidad de este país respecto a los vicios en las sentencias, que advierten los órganos jurisdiccionales de ese país, por lo que resulta pertinente considerar dicho estudio como antecedente (pp.140-141).

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Cahuana (2021) en su tesis titulada para el grado de abogado por la Universidad del Altiplano en Puno titulada “Desnaturalización de los contratos por locación de servicios en la UNA – Puno durante el periodo 2018”, el **objetivo** fue determinar la existencia de la desnaturalización en los contratos por locación de servicios en estudio; la **metodología** fue cuantitativa, descriptiva y corte transversal, la recolección de información fue por fichaje y cuestionario, aplicando la técnica de observacional y analítica. Arribo a las conclusiones: 1) Se pudo comprobar algunos supuestos de desnaturalización en los contratos por locación de servicios, en función de la presencia del elemento subordinación en la relación de trabajo como: a) control en la prestación o la forma en que esta se ejecuta; b) prestación ejecutada dentro de días y horarios determinados; c) prestación de cierta duración y continuidad; d) suministro de herramientas y materiales al trabajador para la prestación del servicio; e) pago de remuneración mensual al trabajador; f) asignación de funciones y nuevas funciones (verbales/escritas); g) imposición de sanciones (verbales/escritas). 2) Se pudo determinar la existencia de la desnaturalización en los contratos por la modalidad de locación de servicios en la Universidad Nacional del Altiplano, de la cual las 32 personas que fueron contratadas hasta en 4 oportunidades, la modalidad de locación de servicios, durante el periodo 2018, constituye un porcentaje de 3.60% del total, porcentaje este que si bien es mínimo, **concluyendo** que se demuestra que en nuestra primera casa de estudios también nos encontramos ante la existencia de la desnaturalización en los contratos por la modalidad de locación de servicios (p.110).

Jenessi (2019) en su tesis titulada para optar el grado de abogado por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, titulado “El efecto de la conciliación en el proceso vulneración del principio de celeridad y concentración procesal”, cuyo **objetivo** fue determinar si el efecto de la conciliación en el proceso ordinario laboral genera la vulneración del principio de celeridad y concentración procesal, su **metodología** y técnicas

e instrumentos de recolección aplicadas en su investigación fueron el método exegético Jurídico, ello con la finalidad de interpretar las normas recopiladas con estudios de los artículos pertinentes de la Ley 26636; Método sistemático, Hipotético deductivo, estadísticos; siendo las técnicas la de recolección de la información, análisis documental, observación, encuesta, guía de observación, guía de encuestas; de sus resultados obtenidos se **concluye** que la conciliación genera resultados positivos y lo que se está consiguiendo es dividir la forma muy distante de la etapa conciliatoria de, la de juzgamiento, vulnerándose los principios de celeridad procesal y la concentración procesal; **concluyendo** de su investigación que, ha quedado comprobada la vulneración en este principio por los aspectos importantes el incumplimiento de los que se establecen en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, al demorar tanto en la calificación y la fijación de la fecha para la audiencia, y por tener las audiencias de conciliación efectos positivos el juzgamiento se prorroga hasta un plazo de 01 año vulnerando el artículo 43 inciso 3 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (p.160-161).

Bocanegra (2020) en su tesis titulada para optar el título de abogado por la Universidad Uladech Católica, titulado “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 02898-2018-3202-JR-LA-01, del distrito judicial de Lima Este - Lima. 2020”. La investigación tuvo como problema; ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancias sobre Reconocimiento del vínculo laboral y pago de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02898-2018-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este – Lima. 2020?; el **objetivo** fue, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. **La metodología** es de tipo, cuantitativo, cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: las sentencias 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 de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (pp.82-85).

2.1.3. Antecedentes Locales o Regional

Vásquez (2023) en su tesis titulada para optar el título de abogado por la Universidad Uladech Católica de Trujillo titulado “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; expediente N° 04522-2012-0-1601-JR-LA-03; distrito judicial de La Libertad – Trujillo, 2023”; El estudio tuvo como problema de investigación ¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; expediente N° 04522- 2012-01601-JR-LA03; Distrito Judicial De La Libertad – Trujillo. 2023?. El **objetivo** fue determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia; la **metodología** es de tipo cuantitativa – cualitativa; de nivel exploratoria y descriptiva; diseño no experimental, retrospectivo y transversal. Diseño y muestra, el expediente mencionado líneas arriba fue materia de investigación cuyos datos usados fueron las técnicas de observación y análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo validada a través de juicio de expertos. Sobre los resultados y conclusiones logradas: respecto a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales: en primera instancia; se cumplió con lo dicho anteriormente, obteniendo en cada sub dimensión de la variable un rango Muy Alta. En segunda instancia: se basó en las pruebas de ambas partes, alcanzando calificaciones por cada sub dimensión un rango Muy Alta, ya que muestra relación en los fundamentos señalados respectivamente. Por último, referente a las **conclusiones** en base a la motivación de los hechos: revelo que el demandante desempeñaba como operario de construcción civil, recibiendo la remuneración mínima vital para trabajadores no certificados, la pretensión fue el pago de sus beneficios sociales, en concordancia con la Ley N° 29497, y se tramitó como proceso laboral ordinario, cumpliendo con los parámetros normativos (pp.57-58).

Ponce (2022) en su tesis para optar el título de abogado por la Universidad Uladech Católica de Lima, titulado “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” En el trabajo de investigación que se desarrolló planteo como problema general ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01926-2019-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este Ate, 2022, para tal efecto se planteó los **objetivos** específicos que es Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo

laboral y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01926-2019-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este Ate, 2022. La **Metodología** es de tipo, cualitativo, nivel descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los 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 de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (pp.119-120).

La Rosa (2020) en su investigación titulada para optar el título de abogado por la Universidad Uladech Católica de Chimbote; titulado “Calidad de Sentencia de Primera y Segunda Instancia sobre pago de beneficios sociales Expediente N° 0410-2017-0-2501-JR-LA-03, Distrito Judicial del Santa-Chimbote. 2020”, tuvo como **objetivo** fue determinar la calidad de la sentencia de primera y segunda sobre pago de beneficios sociales, Expediente N° 0410-2017-0-2501-JR-LA-03”, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, que provienen de un análisis de un expediente seleccionado, aplicando una **metodología** de tipo y nivel cualitativo, cuantitativo, Explorativa, descriptivo, de diseño no experimental, retrospectivo, transversal, con la recopilación de datos de un expediente seleccionado, utilizando técnicas de recolección de datos, guía de observación instrumentos de recolección y lista de cotejo, teniendo como resultado de su investigación que las sentencias de primera y segunda instancias materia de estudio en su parte expositiva, considerativa y resolutive, arrojaron un rangos de 40 puntos se cumplió 37, y de 40 puntos se cumplió 39, respectivamente, **concluyendo** de su investigación que los rangos obtenidos tanto de las sentencias de primera y segunda instancias fuero de calidad muy alta, muy alta, respectivamente (p.110).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. El proceso

2.2.1.1. Concepto.

Flores (2020) proceso es un instrumento fundamental para la justicia que engloba diferentes etapas dada por el procedimiento y que van a garantizar una tutela judicial efectiva

desde sus diferentes ramas. (p. 97).

Gonzales (2018), nos presenta lo siguiente: Es el conjunto ordenado o sistemático de procedimientos que se operativizan durante el conflicto de interés o de forma legal, regulada por la administración de justicia en el campo civil. También sirve para designación del procedimiento particular, concreto, que depende entre las partes procesales con el fin de establecer la relación Jurídica (p. 301).

2.2.1.2. El proceso laboral

2.2.1.2.1. Concepto

Según Chaname (2023) el proceso laboral tiene como objetivo resolver conflictos en el ámbito laboral, y es característico de este proceso que exista un desequilibrio económico y/o social entre el trabajador y el empleador.

Anacleto (2020) los conflictos individuales o colectivos surgidos entre los Trabajadores y empresarios se resuelven en el órgano jurisdiccional a través de procesos establecidos en las normas correspondientes. Se concreta en el conjunto de normas, principios e instituciones que constituyen la legislación procesal, por cuyo medio el Estado, ejercitando su función jurisdiccional, administra justicia laboral. (p. 110).

2.2.1.2.2. El proceso ordinario laboral

Para Chaname (2023) el proceso laboral ordinario, por su parte, se encarga de resolver conflictos jurídicos, individuales y colectivos en el ámbito laboral. Es el tipo de proceso más común en este ámbito y genera una mayor carga de trabajo en las citas de conciliación y arbitraje.

Refiere Velásquez (2021) en proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

2.2.1.3. Principios aplicables al Proceso Laboral

Para Vela, (2017), Existen numerosas clasificaciones de los principios del proceso laboral.

Gamarra considera los principios fundantes como inspiradores de toda la legislación laboral, y los principios operacionales o reglas del derecho procesal del trabajo como la oralidad, inmediación, etc.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497), señala que los principios del proceso Laboral son los siguientes:

2.2.1.3.1. Principio de inmediación

Con referencia Echandía (2019) el estudio de los mecanismos legales para garantizar la efectiva aplicación de los principios fundamentales del proceso por audiencias pone el acento en lo que debe ser el centro de las reformas procesales. Deben quedar ya en el pasado los debates acerca de cuáles principios deben regir el proceso moderno, ya que existen sobre el tema amplias coincidencias. Ahora debemos profundizar sobre los mecanismos que la ley debe prever para que los principios procesales dejen de ser meros postulados programáticos y se transformen en herramientas decisivas para que el proceso haga efectivos los derechos sustanciales.

Finalmente, con este principio se busca la vinculación del juez, las partes y las pruebas en lo que dure el proceso con la finalidad de indagar la verdad de los hechos.

2.2.1.3.2. Principio de Oralidad

Siguiendo a Echandía (2019) la oralidad surge por la evidente necesidad de que los procesos laborales sean más rápidos y sencillos, y que las decisiones emitidas por los Jueces puedan ser lo más apegadas a la realidad de los hechos, y a la realidad que se vive en estos tiempos. Conforme pasan los años, el tiempo pareciera hacerse más corto y menos provechoso, es por ello que se hace necesario simplificar y comprimir al mínimo todas las diligencias, sean procesales o no, de tal suerte que se puedan desarrollar en el período más breve posible.

2.2.1.3.3. Principio de concentración

Mientras que Puente (2019) el principio de acuerdo con la nueva ley procesal del trabajo busca la concentración de los actos procesales de realizar eficacia real de dicho principio concentrando tanto en el diseño proceso el de menor el número audiencias de actos previstas en el proceso laboral abreviado.

2.2.1.3.4. Principio de celeridad

Indico asimismo Puente (2019) el principio de la en virtud mayor de legalidad, tramitación Celeridad. Implica: i) plazos cual del proceso plazos y laboral sencillez más cortos; ii) en debe su preeminencia actuaciones orales sobre las escritas; iii) de mecanismos alternativos de solución de conflictos.

2.2.1.3.5. Principio de economía procesal

Según la Ley procesal del trabajo, la audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan en dicho orden, una seguida de la otra. (Art. 49° NLPT).

2.2.1.3.6. Principio de veracidad

Según Toyama (2017) “Este principio prolonga sus alcances dentro de la actividad probatoria, toda vez que debe asumir que lo contribuido por las partes es verdadero mientras no se manifieste lo contrario”:

- Prevalencia de la verdad material sobre formal.
- La búsqueda en la verdad material.
- Prevalencia del fondo sobre la forma en materia probatoria.
- Libre valoración razonada de la prueba.
- Libertad probatoria.

2.2.1.4. Fines del proceso laboral

Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. (Ley N° 29497, Artículo II).

Por lo expuesto, según Rodríguez (2018) se deduce que el proceso laboral es la vía

procedimental de la que hace uso el Derecho para hacer frente a los problemas generados en el ámbito de las relaciones de trabajo y que, por deficiencias de la ley, no han podido ser resueltos por la vía civil.²⁷

2.2.1.5. Etapas del proceso

2.2.1.5.1. Las audiencias en el proceso

Concepto

En relación con las implicaciones Chaname (2021) el artículo 12 de la NLPT, en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalece sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Así, las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, a sus abogados y a terceros participantes en cualquier momento.

Continuando con Chaname (2021) estas audiencias son registradas en audio y video, salvo la etapa de conciliación. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo. Esta grabación se incorpora al expediente correspondiente. Adicionalmente, el juez deja constancia en acta únicamente de lo siguiente: identificación de todas las personas que participan en la audiencia, de los medios probatorios que se hubiesen admitido y actuado, la resolución que suspende la audiencia, los incidentes extraordinarios y el fallo de la sentencia o la decisión de diferir su expedición.

Por otra parte para Arévalo (2023) Para la realización de las audiencias en los procesos laborales, el juez cuida especialmente que se observen las siguientes reglas de conducta: Respeto hacia el órgano jurisdiccional y hacia toda persona presente en la audiencia. Está prohibido agraviar, interrumpir mientras se hace uso de la palabra, usar teléfonos celulares u otros análogos sin autorización del juez, abandonar injustificadamente la sala de audiencia, así como cualquier expresión de aprobación o censura.

Colaboración en la labor de impartición de justicia. Merece sanción alegar hechos falsos, ofrecer medios probatorios inexistentes, obstruir la actuación de las pruebas, generar dilaciones que provoquen injustificadamente la suspensión de la audiencia, o desobedecer las órdenes dispuestas por el juez.

2.2.1.5.2. La Audiencia de conciliación

Arévalo (2023) considera que la audiencia de conciliación es la primera fase del proceso ordinario laboral en la cual se persigue la autocomposición de la Litis por las partes. Es la primera audiencia pública del proceso laboral que tiene carácter obligatorio, sin la cual la actuación procesal sería nula. En esta audiencia el Juez del Trabajo activamente es un conciliador, y como tal debe venir a las partes instándolas a llegar a un acuerdo que resuelva el conflicto jurídico instaurado en la demanda, debiendo proponerles fórmulas justas, sin que ello implique prejuizamiento. La conciliación es total cuando el arreglo cubre todas las pretensiones de las partes y permite la terminación del proceso con el archivo del expediente; es parcial cuando la avenencia se hace sobre algunas de las pretensiones de la demanda, quedando en posibilidad de proseguir hasta la solución de las pretensiones insolutas; “puede ser fracasada cuando las partes no armonizan sus pretensiones, evento que hace necesario la continuidad del proceso con la audiencia de trámite y juzgamiento.

La audiencia de conciliación se caracteriza por la oralidad entre el juez y las partes a fin de lograr la solución del conflicto. Guía de esta etapa, el principio de intermediación, pues es el juez quien directamente preside el debate entre las partes.

2.2.1.5.3. Audiencia de Juzgamiento

En la opinión de Arévalo (2016), “La audiencia de juzgamiento es la segunda fase del proceso ordinario laboral. Se lleva adelante cuando las partes no han llegado a un acuerdo en la audiencia de conciliación o cuando lo han hecho parcialmente; en este caso, la audiencia de juzgamiento se limitará a las pretensiones no conciliadas” (p. 730).

La audiencia de juzgamiento concentra las etapas de 1) Confrontación de posiciones 2) Actuación probatoria 3) Alegatos y Sentencia. La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y abogados.

Inasistencia de las partes: Si ambas partes inasistentes el juez declara la conclusión del proceso si dentro de los 30 días naturales ninguna de las partes hubiera solicitado fecha para nueva. Audiencia. Art. 44 de la Nueva Ley procesal del Trabajo.

2.2.1.5.4. Etapas de la audiencia de Juzgamiento

Según el autor Chaname (2021) al respecto sostiene lo siguiente:

A. Etapas de confrontación de posiciones: Inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan. Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda.

B. Etapa de actuación probatoria:

1. Enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o hechos notorios.
2. Enuncia la admisión de los medios probatorios referidos únicamente a los hechos que necesitan actuación probatoria.
3. Cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas, las cuales serán admitidas solo si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa.
4. Juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa.
5. Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Se suspende la audiencia solo si es imprescindible la inspección judicial.

C. Alegatos de clausura y sentencia.

Finalizada la actuación probatoria los abogados presentaran oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos el juez, en forma inmediata o en lapso que no excede de 60 minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez señala día y hora, dentro de los 5 días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia.

2.2.1.6. Plazos aplicables

Toyama y Vinatea (2017) Una vez dictado el auto admisorio, se advierte al demandado que la audiencia de conciliación deberá celebrarse en un plazo de 20 a 30 días hábiles y que durante ese plazo deberá presentar la contestación a la demanda. Si ninguna de las partes solicita la reprogramación de la audiencia dentro de los treinta días naturales siguientes a la fecha fijada, el juez dará por concluido el procedimiento si ambas partes no se presentan a la audiencia de conciliación en la fecha prevista. La conciliación podrá aplazarse hasta un mes en caso de incomparecencia. Si el litigio se ha resuelto en parte o no se ha resuelto en absoluto, el juez fija fecha y hora para la vista del juicio. Si nadie solicita

una nueva fecha para la vista dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, el juez declara terminado el proceso en caso de que ninguna de las partes se presente. El motivo de la sentencia se comunica a las partes en el plazo de cinco (5) días, y éstas disponen de cinco (5) días hábiles para interponer recurso de apelación.

2.2.1.7. Los puntos controvertidos en el proceso laboral

2.2.1.7.1. Concepto

Por su parte Díaz (2020) refiere que La fijación de puntos controvertidos es una etapa del proceso civil que se realiza inmediatamente después de la etapa conciliatoria, y obviamente cuando ésta ha fracasado por cualesquiera de las causas previstas en la ley; por tanto, siempre tiene lugar durante el desarrollo de una Audiencia, sea ésta Conciliatoria o de Fijación de Puntos Controvertidos y Saneamiento Probatorio para el proceso de conocimiento, Audiencia de Saneamiento Procesal y Conciliación para el proceso abreviado, o Audiencia Única para los procesos Sumarísimo y Ejecutivo, éste último cuando se ha formulado contradicción.

Lo importante es que el Juez, luego de dejar constancia de que no se ha podido llegar a una conciliación entre las partes, debe proceder a enumerar los puntos controvertidos y, especialmente, los que van a ser materia de prueba, conforme lo señala la primera parte del artículo 471° del Código Procesal Civil.

Finalmente, Pajuelo (2020) sostiene que “La importancia de una debida fijación de puntos controvertidos es que después permite reconocer aquellos medios probatorios que serán admitidos,” (art. 190 inc.1 del Código Procesal Civil), ayuda a “delimitar la declaración de los testigos” (art. 225 Código Procesal Civil) y “sobre todo permite identificar los puntos sobre los que debe emitirse la resolución final para no incurrir en nulidad” (art. 122 inc.4 Código Procesal Civil).

2.2.1.7.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio

De acuerdo al acta de fecha 18 de noviembre del 2020 a horas 09.30 am, se procedió a mencionar las pretensiones materia de juicio 1) solicita el reconocimiento del vínculo laboral del periodo del 01 de marzo del 2005, al 01 de setiembre del 2013, consecuentemente solicita el pago de beneficios sociales, como CTS, desde el 01 de marzo del 2005 al 01 de setiembre del 2013, Vacaciones dejadas de percibir del 2005 al 01 de setiembre del 2013, y

Vacaciones Truncas del 2013 y 2014, Gratificaciones de julio y diciembre de los años del 2005 al 2013, y reintegro de gratificación de diciembre del 2013. Bonificación extraordinaria del 9% 2) Solicita la entrega del Certificado de trabajo, pago de intereses legales, costos y costas procesales. Los hechos necesitados de actuación probatoria: Determinar si hubo o no una relación laboral entre las partes y de ser el caso si corresponde ordenar el pago de beneficios sociales peticionados por la parte accionante. (Expediente N° 13317-2019-0-1801-JR-LA-09).

2.2.1.8. Sujetos del proceso

2.2.1.8.1. El juez

Vega (2020) define al término juez como aquella persona que: Posee autoridad para instruir, tramitar, juzgar, sentenciar y ejecutar el fallo en un pleito o causa. La figura del juez se le otorga a aquel abogado que tiene la máxima autoridad dentro de su tribunal de justicia. Asimismo, tiene capacidad de juzgar con toda libertad, sin coacción y poder tomar sus decisiones que crea más convenientes y que por sobre todo le cree convicción para que pueda motivar su sentencia.

Asimismo, el juez dentro del proceso laboral ordinario tendrá la función de dirigir y juzgar un conflicto de intereses entre la parte demandante y la parte demandada, en donde priorizará para que las partes lleguen a un acuerdo conciliatorio, de no lograrse, entonces seguiría con la etapa de juzgamiento para poder actuarse los medios de prueba y así poder deliberar y tomar una decisión.

El proceso judicial en estudio el juez competente fue el 22° juzgado especializado de trabajo permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima.

2.2.1.8.2. Las partes

A. El Trabajador

Define Vega (2020) El trabajador es quien queda normalmente sometido a un horario y demás condiciones que vienen establecidas por el empresario, aunque limitadas por lo previsto legal y convencionalmente. Consiste en la situación del trabajador sujeto, aun en forma flexible y no rígida, a la esfera organicista y rectora de la empresa.

B. El Empleador

Para Vega (2020) Es la persona (ya sea natural o jurídica) contra la cual se incoa el demandante. Haciendo referencia a lo que tocábamos en la parte del demandante, en

este caso, el demandado es aquel contra quien se dirige la demanda, es decir, viene a ser parte pasiva dentro del proceso judicial.

2.2.1.9. La prueba

2.2.1.9.1 Concepto

Alvarado (2019) ha definido la prueba: Entonces, podemos concluir que la prueba es el instrumento que la ley permite para demostrar la veracidad o falsedad de los hechos discutidos por las partes en un proceso, así a través de la prueba el juzgador puede apreciar el sustento fáctico de las alegaciones efectuadas, respecto a la ocurrencia de hechos pasados, y determinar la materia controvertida y los hechos sobre los cuales deberá pronunciarse, emitiendo una decisión razonada y justificada, con base en la valoración de los medios probatorios admitidos y la aplicación de la norma jurídica pertinente” (p. 18).

Mientras tanto Rioja (2017) en consecuencia, los medios probatorios vienen a constituir aquellos instrumentos de los que se valen las partes en el proceso a través de los cuales se derivan o genera la prueba, debiendo destacar que para el citado autor existen dos tipos de prueba, la prueba extra judicial y la judicial, esta última sería aquella incorporada y desarrollada en el proceso judicial y la otra simplemente aquella que no obra en el proceso.

2.2.1.9.2. El objeto de la prueba

Según Echandía (2017) “Este tema es discutido por la comunidad jurídica, sin embargo, se puede conceptualizar que es todo lo que posee interés dentro de la Litis, mismo que puede ser justificado históricamente y lógicamente. Resumiendo, ésta figura está relacionado a los hechos presentes pasados o futuros y todo cuanto pueda asimilarse a estos”.

Para Chaname (2021) la prueba nos sirve para acreditar un hecho o derecho. Tiene el objeto de llevar al juzgador al convencimiento de la veracidad de los hechos que son materia del proceso. La carga de la prueba se entiende como una noción procesal que contiene una regla de juicio, por medio de la cual se le indica al juez cómo debe fallar cuando no encuentre en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que fundamentarían su decisión.

El artículo 29 de la NLPT señala que el juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso.

2.2.1.9.3. La valoración de la prueba

Barrientos (s.f.) hace mención que tres son los sistemas que consagra la teoría general de la prueba, para la valoración de las mismas:

- **Sistema de libre apreciación de la prueba.** “Existe delimitada incredulidad respecto a las reglas que determinan importancia de cada medio probatorio y se reemplaza con certeza o efusión en la autoridad judicial, este sistema fue conocido desde la época romana” (p. 5).
- **Sistema de prueba legal.** “Incluido en el derecho canónico como un impedimento a las fuerzas ilimitadas” que tenía el magistrado, el imperio total respecto a los acusados y que asiduamente se traducían en arbitrariedades” (p.5).
- **Sistema de prueba heterogénea.** “Emerge de la recopilación de los métodos previos, que desde hace bastante tiempo se ha conectado a los tribunales, que actualmente existe la inclinación a cambiar la forma de guía demostrativa por un marco concurrente con la transformación forense del mundo” (pp. 6-7).

2.2.1.9.4. El principio de adquisición de la prueba

Según Briones (2018) de otro lado el principio de adquisición consiste en que los actos, documentos, medios probatorios e información que se brinda por medio de las declaraciones que se han proporcionado en este caso de las partes se van a incorporar al proceso. Es así que los instrumentos presentados con la demanda u otros escritos dejan de pertenecer a las partes y en adelante pertenecerán al proceso como un instrumento público del órgano jurisdiccional.

2.2.1.9.5. La prueba laboral

Para Rodríguez (2018) la prueba laboral es aquel medio que permite a poner conocimiento de los hechos que motivaron la demanda, a interponer en el órgano jurisdiccional, pudiendo ser las siguientes: testimonial, pericial y documental, en excepciones suele el juez ordenar la famosa llamada prueba de oficio. Siendo así, su finalidad de probar la verdad que pretende el justiciable, en audiencia, para el convencimiento hacia el juez.

2.2.1.9.6. La carga de la prueba

Continuando con Rodríguez (2018) expresa que son las actuaciones de las partes procesales, por el que, la demandante debe demostrar los hechos de su petitorio; en cambio la demandada, de desacreditar con nuevas pruebas o desvirtuando las ofrecidas. Es así, que la ley laboral planteo los procedimientos para ejecutarlo, a continuación:

- a) Para ambas partes procesales, debiendo afirma su pretensión con pruebas, en el caso, de contradecir, con nuevo hecho y prueba nueva.
- b) Demostrado la prestación del servicio, surge la presunción de Laboralidad, excepto de prueba que lo contradice.
- c) Demandante, en la condición de trabajador o no, debe probar: La norma que ampara su derecho, motivación de nulidad, actuación hostil y daño.
- d) Demandada, en la condición de empleadora, debe probar: Pago, cumplimiento de las leyes laborales, motivación distinta al daño aducido, relación de trabajo y causales de despido. En el supuesto, que el daño ocasionado permita que surja presunciones de indicios, el juez lo toma por verdad, no obstante, al ser justificada conforme las normativas laborales son consideradas como medidas adecuadas. Cabe precisar, que los llamados indicios son tomados en cuenta antes y dentro del proceso, respecto a las conductas de las partes procesales.

2.2.1.9.7. Las pruebas actuadas en el proceso examinado

Pruebas presentadas por la parte demandante que corresponde a los siguientes:

1. Mérito documental de formación de docente y diploma de egresado de fecha 30 de diciembre del 2003, y el carnet de la Escuela de Profesores “T” expedido por el grupo económico de los codemandados con el Nombre Comercial Trilce.
2. Mérito documental de ciento treinta y seis (136) recibos por honorarios girados a la demandada “B”, y la correspondientes a los meses marzo 2005 y desde octubre del 2007 “C”, hasta agosto del 2013.
3. Mérito documental de las Boletas de Pagos extendidos por la codemandada “C”, meses setiembre 2013 a diciembre 2013,
4. Mérito documental de cursos, talleres y capacitaciones cumplidos por la demandante y suscrita por la Directora Académica y Promotor de los codemandados, de fechas 14 de enero del 2005, 12 de mayo del 2006 y 27 de febrero del 2007.

5. Mérito documental de la Constancia de Taller de fecha febrero del 2009 y Certificado de febrero del 2010, expedidos por la ORGANIZACIÓN “T” nombre comercial de la demandada “B”, estando ya siendo retribuido la demandante desde octubre 2007 a nombre de la codemandada “C”.
6. Mérito documental del correo electrónico de fecha 17 de enero del 2011, cursado por “T”. (Coordinadora Académica del Colegio Trilce Chorrillos) en representación de Trilce u codemandados, le comunica a la demandante, la obligación de asistencia a Capacitación, bajo sanción de que no se le programe horarios de año escolar.
7. Mérito documental de tres (3) Certificados de fechas febrero, abril del 2011, y agosto 2013, suscritos por los codemandados con el nombre comercial ORGANIZACIÓN “T”, firmados por su representante común “J”, y “O” Jefe y Coordinador Académico de la demandante.
8. Mérito documental de la Constancia del mes de agosto del 2008, expedido a la demandante, por parte de los codemandados suscrito por “D”. su promotor y representante en común.
9. Mérito de dos (2) documentales de los meses agosto 2008 y noviembre 2008, felicitando los codemandados a la demandante por su buen desempeño de su labor y puntualidad.
10. Mérito de dos (2) documentales denominados Diploma del mes de noviembre del 2009 y de reconocimiento por su buen desempeño laboral eficiente en la actora, suscrita por su jefa superior “M”. (Directora del Colegio “T” de Chorrillos), con el objeto de probar naturaleza laboral de los servicios prestados sujetos a control, ordenes de trabajo, jornada y horario de trabajo, al margen de su apariencia documentada por locador de servicios.
11. Mérito documental del correo electrónico que se le asigna a la demandante por parte de los codemandados Organización Educativa “T”, en Docente ghuamani@trilce.edu.pe,
12. Mérito documental del correo electrónico de fecha 28 de mayo del 2009, dirigido por la demandante a la Coordinadora Académica, “V”, reporte de simulacros de examen admisión San Marcos.
12. Mérito documental del correo electrónico, denominado Historial de Tiempo laborando en “T”, dirigido con fecha del 28 de mayo del 2010, por la demandante a “A”, (director del Colegio “T” Salaverry).
13. Mérito documental del aviso por correo electrónico denominado

ORGANIZACIÓN “T” –CELEBRACIONES NAVIDEÑAS, de fecha 09 de diciembre del 2010, dirigido por M.R.S., (directora del Colegio “T” Chorrillos) a toda la plana personal y docente entre ellos a la demandante con el correo gloria 7577@hotmail.com,

14. Mérito documental de fecha 26 de agosto del 2008, denominado MEMORANDO CTCH 216-2008, solicitándole a la demandante a reunión por los exámenes bimestrales.
15. Mérito documental de fecha 30 de marzo del 2009, denominado MEMORANDO IEP-TCH 0089-2009, solicitándole la Dirección de los codemandados a la demandante que elabore simulacros de preguntas, en la forma y plazo.
16. Mérito documental de fecha 25 de mayo del 2009, denominado MEMORANDO IEP-TCH 0196-2009, solicitándole la Dirección de los codemandados a la demandante que elabore simulacros de preguntas, en la forma y plazo.
17. Mérito documental de fecha 30 de junio del 2009, denominado MEMORANDO 027-09-IEPTS, ordenados por R.A., (director Académico) y “O” (Coordinador Académico) agendando reunión a la Plana Docente de Geografía, docente precisamente de dicha materia la demandante.
18. Mérito documental de fecha 30 de junio del 2009, denominado MEMORANDO CTCH 0258-2009, ordenado por “O”., (Coordinador Académico) agendando reunión a la Plana Docente de Geografía, docente precisamente de dicha materia la demandante.
19. Mérito del documental de fecha 26/03/2005 al 25/04/2005 y del 26/04/2005 al 25/05/2005, denominado reporte de datos para el Control Horario concerniente a la demandante.
20. Mérito del Horario de Profesor de la Academia “T” de fecha 14/03/2005, 14/03/2006, 08/04/2006, 26/02/2007, 23/02/2009, 28/02/2012, 27/02/2009, concerniente a la demandante con el cual se prueba la jornada de trabajo sujeto a un horario determinado siempre con un promedio semanal no menor de 20 horas semanales, así como no menor de 4 horas diarias.
21. Mérito de los Certificados de Rentas y Retenciones a cuenta del Impuesto a la Renta sobre Rentas de Cuarta Categoría del ejercicio anual 2007, 2008, 2009 y 2010, con los cuales se acredite que he venido emitiendo Recibos por

Honorarios para la Codemandada Asociación Educativa “C”.

22. Mérito de la constancia de asistencia al curso MANEJO DE PROBLEMAS CONDUCTUALES DENTRO DEL AULA, de fecha 28 de febrero del 2013, por haber participado en el curso de Actualización para Tutores y Docentes, a cargo de la Facultad de Educación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia el cual se desarrolló en coordinación con la Organización Educativa Trilce.
23. Mérito documental de la tarjeta de invitación por el día del Maestro, de fecha 06 de Julio del 2005, donde consta que la Organización Trilce me cursa invitación para la celebración por el día del Maestro en las Brisas del Titicaca, y dos (2) invitaciones del año 2008 y 2009 para Capacitación y Formación Docente.
24. Mérito de los documentales exhibidos por la accionante, de justificación de no prestar labor, formando parte integrante los correos electrónicos de fechas 22 de octubre del 2009 y 07 de noviembre del 2012, y del escrito recepcionado por la organización “T” de Salaverry donde solicito justificación de inasistencia de fecha 26 de marzo del 2013.
25. Mérito del Reglamento del Colegio “T” del año escolar 2005, y el Reglamento y funciones de la plana docente del 2011, con los cuales se acredita que desde un inicio de mi relación laboral me encontraba subordinada hacia la demandada además se puede observar que ambos reglamentos pertenecen al Colegio “T”.
26. Mérito de la hoja impresa Editada por el Diario El Comercio, en sección economía de fecha 09 de febrero del 2017, entrevista al fundador, promotor y representante legal en común de los codemandados, en la figura de “J”. en la pregunta penúltima si “T”, se expandiría, formando alianza, u otros socios, que por ahora no buscamos socio ni alianza, se seguirá tal como a la fecha.
27. Mérito documental de las Copias Literales de la Constitución de las codemandadas.
28. Mérito de la exhibición documental del registro del control de asistencia de modo físico o virtual que los codemandados deberán poner a disposición del juzgado, desde marzo 2004 a agosto del 2013, sobre la asistencia de la demandante en su labor de docente de secundaria en la especialidad de Geografía.

29. Mérito de la Declaración de Parte, que absolverán en el acto de juzgamiento, el representante legal de los codemandados.

2.2.1.10. Documentos

2.2.1.10.1. Concepto

Según Rodríguez (2018), es el instrumento; objeto normalmente escrito, en cuyo texto se consigna o representa alguna cosa apta para esclarecer un hecho o se deja constancia de una manifestación de voluntad que produce efectos jurídicos. Según la afirmación de Borjas que los instrumentos, documentos, títulos escritos y escrituras, son vocablos sinónimos en el lenguaje forense, y se entiende por tales “todo escrito en que se hace constar un hecho o una actuación cualquiera”. Igual “afirmación hace Feo que en nuestras leyes usan a veces las voces genéricas documento, o instrumento, título, o escritura, como equivalentes; y así las emplea la práctica corroborada ampliamente por nuestra jurisprudencia.”

2.2.1.10.2. La sentencia

2.2.1.10.2.1. Concepto

Analiza Carrasco (2017) “La sentencia es la resolución final que dicta una autoridad jurisdiccional competente sobre el conflicto sometido a su conocimiento, decidiendo sobre el fondo mediante la aplicación de una ley sustantiva”.

Ruiz (2017) “Sostiene que es la manifestación de una decisión o resolución jurisdiccional, dictaminada por un juez, forma usual de concluir o culminar un proceso judicial, en la cual el órgano jurisdiccional se pronuncia declarando o reconociendo el derecho o razón de una de las partes”.

La sentencia exterioriza una decisión judicial del Estado, consta en un documento público y es la materialización de la tutela jurisdiccional al consagrar un derecho mediante una declaración afirmada de que la relación sustancial discutida se encuentra en los presupuestos legales establece en la sentencia una norma concreta para las partes, de obligatorio cumplimiento. (Cas. N° 2978-2001-Lima, El Peruano, 02-05-2002, p. 8752).

2.2.1.10.2.2. La sentencia en la ley procesal laboral

Según el Art. 31 de la NLPT expresa sobre la sentencia lo siguiente:

El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su

Decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho. La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundado total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables. (Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo)

Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos. El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia. (Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo).

2.2.1.10.2.3. Estructura de la sentencia

Rioja (2017) indicó que son:

Parte expositiva: El encabezamiento comienza con la consignación del órgano judicial la numeración de los autos, la fecha en que se dicta el tipo de delitos que se imputan, el nombre de las partes intervinientes, etcétera. Es muy importante porque contiene los datos que se necesitan para identificar la resolución.

Menciona Rioja (2019) parte considerativa: la parte considerativa, en la que se encuentra la motivación que está constituida por la invocación de los fundamentos de hecho y derecho, así como la evaluación de la prueba actuada en el proceso. Los fundamentos de la resolución judicial escribió Hans Reichel tienen por objeto, no solo convencer a las partes, sino más bien fiscalizar al Juez con respecto a su fidelidad legal, impidiendo sentencias inspiradas en una vaga equidad o en el capricho.

“Los hechos probados, son quizá la parte más trascendente de la resolución. En ellos el juzgador consigna con toda precisión, claridad y asepsia el relato de la verdad de lo acaecido, según su criterio, tras valorar las pruebas practicadas.”

Asimismo, los fundamentos jurídicos, se incluye la motivación, la explicación sobre la que el juzgador asienta su decisión. Esto es esencial como garantía para el justiciable y el

medio para que resulte posible el oportuno recurso.

Parte resolutive. Es la última parte, es la conclusión lógica del documento, la que determina el futuro del proceso. Es el fallo el juzgador resuelve las peticiones de las partes.

Describe Rioja (2017) finalmente, el fallo, que viene a ser el convencimiento al que el juez ha arribado luego del análisis de lo actuado en el proceso que se expresa en la decisión en la que se declara el derecho alegado por las partes, precisando en su caso el plazo en el cual deben cumplir con el mandato salvo sea impugnado, por lo que los efectos de esta se suspenden.

2.2.1.10.2.4. Principio de congruencia

Concepto

Ledesma (2017) En el sistema legal peruano, está previsto que el Juez debe emitir las resoluciones judiciales, y en especial la sentencia, resolviendo todos y únicamente los puntos controvertidos, con expresión precisa y clara de lo que manda o decide. El principio de congruencia está relacionado con el principio de motivación de resoluciones judiciales y el Iura novit curia, en toda resolución judicial debe existir: Coherencia, entre lo solicitado por las partes y la sentencia, sin omitir, alterarse o exceder dichas peticiones.

Argumenta Ledesma (2017) armonía entre la motivación y la parte resolutive, se refiere a la delimitación en el contenido de las resoluciones judiciales, para realizar un debido proceso dando resolución a las pretensiones, brindando las razones de su decisión respetando el principio de congruencia. Existe la limitación impuesta por el Principio de congruencia Procesal para el Juez, porque éste solamente debe sentenciar según lo alegado y probado por las partes.

2.2.1.10.2.5. Principio de motivación

Concepto

Propone Rioja (2017) la motivación comporta la justificación lógica, razonada y conforme a las normas constitucionales y legales, debiendo asimismo encontrarse con arreglo a los hechos y al petitorio formulado por las partes en los actos postulatoria; por tanto una motivación adecuada y suficiente comprende tanto la motivación de hecho o in factum (en el que se establecen los hechos probados y los no probados mediante la valorización

conjunta y razonada de las pruebas incorporadas al proceso), y la motivación de derecho o in jure (en el que se selecciona la norma jurídica correspondiente o pertinente) y se efectúa una adecuada interpretación de la misma.

Declara Rioja (2017) la motivación de las resoluciones judiciales constituyen un elemento del debido proceso y, además se ha considerado que son el principio y derecho de la función jurisdiccional consagrado en el inciso quinto del artículo 139 de la Constitución Política, la misma que ha sido recogida en el artículo 12 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en el inciso sexto del artículo 50 e incisos 3 y 4 del artículo 122 del Código Procesal Civil, y cuya contravención origina nulidad de la resolución conforme a las dos últimas normas procesales antes mencionadas.

A. Funciones de la motivación.

Respecto del deber de motivar las resoluciones, se distinguen dos que son:

- La “motivación facilita un adecuado ejercicio del derecho de defensa de quienes tienen la condición de partes en el proceso, a la vez que constituye un control riguroso de las instancias judiciales superiores cuando se emplean los recursos pertinentes.”
- La de ser un factor de racionalidad en el desempeño de las funciones jurisdiccionales, pues garantiza que la solución brindada a la controversia sea consecuencia de una aplicación racional del ordenamiento, y no el fruto de la arbitrariedad o capricho en el ejercicio de la administración de justicia. Al desarrollar una resolución es básico realizar un proceso racional de inferencias que le lleven a una conclusión veraz y respetuosa de las reglas lógicas y principios.”

B. La fundamentación de los hechos.

Sostiene Loyola (2019) los fundamentos de hecho de una resolución judicial, consisten en las razones y en la explicación de las valoraciones esenciales y determinantes que han llevado al juez, a la convicción de que los hechos que sustentan la pretensión se han verificado o no en la realidad; mientras que los fundamentos de derecho, en cambio, consisten en las razones esenciales que el juez ha tenido en cuenta para subsumir o no, un hecho dentro de un supuesto hipotético de la norma jurídica, para lo cual requiere hacer mención de la norma aplicable o no al caso sub Litis.

C. La fundamentación del derecho.

Alude Loyola (2019) el contenido y alcances de los derechos constitucionales protegidos por los procesos regulados en el presente código deben interpretarse de conformidad con, los tratados sobre derechos humanos, así como con las decisiones adoptadas por los tribunales internacionales sobre derechos constituidos según tratados de los que el Perú es parte. En caso de incompatibilidad entre una norma convencional y una constitucional, los jueces preferirán la norma que más favorezca a la persona y sus derechos.

2.2.1.10.2.6. Principio de congruencia de la sentencia

Concepto

Rioja (2015) explica por sentencia congruente la acorde y conforme con las cuestiones planteadas por las partes, ya las admita o rechace, condenando o absolviendo. Asimismo, toda sentencia debe ser coherente con la pretensión planteada, las pruebas aportadas y las manifestaciones expresadas por las partes durante todo el proceso, en la cual la decisión final del juez debe guardar concordancia con dichos aspectos, evitando contradicciones entre sí.

Según Rioja (2015) refiere la conformidad entre la sentencia y las pretensiones planteadas por las partes en los actos postulatorios es por ello las resoluciones que ponen fin al proceso, deben ser acordes con las pretensiones propuestas ante el órgano Jurisdiccional, al demandar, contestar y en su caso al reconvenir, sin que existan circunstancias posteriores que modifiquen los términos que dio origen al conflicto de Intereses.

2.2.1.10.3. La sana crítica

Según García y Vicuña, (2013) “Es el conjunto de reglas que sirven para juzgar la veracidad de las cosas; resultan del conjunto de principios y normas éticas también psicológicas que la propia mentalidad del jefe judicial tiene forjado”.

2.2.1 10.4. Las máximas de la experiencia

Según Alvarado (2019): “son aquellos conocimientos que el juez ha obtenido culturalmente con costumbres, usos sociales, reglas, experiencias, es decir, con el solo vivir y son utilizados por este para apreciar y valorar la prueba,” (p. 51).

2.2.1.11. Los medios impugnatorios

2.2.1.11.1. Concepto

Indica Fernández (2017) Los medios impugnatorios son mecanismos que la ley concede a las partes y terceros legitimados para solicitar al órgano jurisdiccional que se realice un nuevo examen, por el mismo Juez o por otro de jerarquía superior, de un acto procesal con el que no se está conforme o porque se presume que está afectado por vicio o error, a fin de que se anule o revoque, total o parcialmente.

Analiza Fernández (2017) Los medios impugnatorios son actos procesales de la parte que se estima agraviada por un acto de resolución del juez o tribunal, por lo que acude al mismo o a otro superior, pidiendo que revoque o anule el o los actos gravosos, siguiendo el procedimiento previsto en las leyes.

2.2.1.11.2. Fundamentos de los medios impugnatorios

Expresa Coca (2021) Los medios impugnatorios contenidos en el CPC, es decir, la reposición, la apelación, la casación y la queja son recursos ya que mediante la interposición de estos se busca cuestionar actos procesales contenidos en resoluciones por adolecer presuntamente de algún vicio o error.

2.2.1.11.3. Clases de medios impugnatorios

Para Fernández (2017) Los remedios pueden formularse por quien se considere agraviado por actos procesales no contenidos en resoluciones. La oposición y los demás remedios sólo se interponen en los casos expresamente previstos en este Código y dentro de tercer día de conocido el agravio, salvo disposición legal distinta.

Los recursos pueden formularse por quien se considere agraviado con una resolución o parte de ella, para que luego de un nuevo examen de ésta, se subsane el vicio o error alegado. Mediante el presente dispositivo adjetivo el legislador ha diseñado una formula orientada a distinguir los diferentes medios impugnatorios que pueden plantearse. Los ha dividido en dos clases: 1) remedios y 2) recursos. (p. 206).

2.2.1.11.3.1 Recurso de reposición

Revela Cavani (2018) Recurso de reposición: (Derecho Procesal Civil). “Medio que

sirva para impugnar los decretos o resoluciones de mera tramitación, que impulsan el proceso, con la finalidad de que el mismo ente jurisdiccional que lo emitió revoque o modifique, subsanando el error”.

2.2.1.11.3.2. Recurso de apelación

Para Hurtado (2017) El recurso de apelación contiene intrínsecamente el de nulidad, sólo en los casos que los vicios estén referidos a la formalidad de la resolución impugnada. Este medio impugnatorio tiene como finalidad que se anule o revoque total o parcialmente un acto procesal y establece que la sentencia emitida en un proceso de amparo pueda ser apelada, teniendo como plazo 3 días después de su notificación; asimismo no señala si hay que cumplir con algún requisito adicional.

2.2.1.11.3.3 Recurso de casación

Al respecto el artículo 34° de la Ley N° 29497 señala que, “el recurso de casación se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema. (Ley 29497).

Define Ortiz (2021) La situación del recurso de casación cuando es declarado fundado: En este supuesto la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. Precisa que el pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen.

Agrega Ortiz (2021) En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

2.2.1.11.3.4. Recurso de queja

Para Coca (2021) El recurso de queja procede contra la denegatoria de apelación o de casación. Se interpone en el plazo de tres (3) días de notificada la resolución denegatoria, ante el órgano superior que debe conocer del recurso denegado. No procede por razón del

efecto en que se concede la apelación.

2.2.1.11.4. Medio impugnatorio formulado en el estudio

El medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio fue: el recurso de apelación; en el caso en concreto quien interpuso apelación fue las dos entidades demandadas, al no estar conforme con la sentencia emitida por el Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, siendo concedido el recurso de apelación por lo que el proceso fue elevado a la segunda instancia quien confirmó la sentencia impugnada en el extremo que declara fundada la demanda de reconocimiento de vínculo laboral, modificándola respecto a los periodos a reconocerse el pago de beneficios sociales peticionados (Expediente N° 13317-2019-0-1801-JP-LA-09)

2.2.2. Bases sustantivas

2.2.2.1 Contrato de trabajo

2.2.2.1.2. Concepto

Toyama y Vinatea (2017) demuestran que el acuerdo es una comprensión de voluntades entre dos partes uno de ellos es el trabajador y el otro el empleador. El trabajador intenta dar sus servicios de manera individual a cambio de una retribución pagada por el empleador que, bajo una conexión de subordinación (dependencia), tiene la capacidad de coordinar, dirigir y recompensar las administraciones que dio el trabajador. (p. 13).

Para Salvador (2019) El contrato le permite al trabajador proteger su estabilidad laboral durante la vigencia del mismo y dejar en claro sus obligaciones y condiciones del empleo, sobre todo, sus derechos como la remuneración y otros beneficios. En tanto, a la empresa le permite tener la seguridad de que cuenta con la disponibilidad de las habilidades, conocimiento o fuerza laboral del trabajador durante el horario y plazo del contrato y, además, que ha definido de manera precisa sus obligaciones y derechos. También le sirve para protegerse de ciertos riesgos, como, por ejemplo, la divulgación de cierta información confidencial del trabajo. La ventaja de un contrato de trabajo es la seguridad laboral durante su vigencia. Los empleados que cuentan con contrato no tienen la preocupación de que su empleador terminará la relación de trabajo de manera arbitraria y sin ninguna causa, lo que hace que sea difícil -para la empresa- dejarlo sin efecto.

De igual forma Salvador (2019) Del mismo modo, esto garantiza que los empleados

tengan estabilidad, aunque esta se mantendrá siempre y cuando no se incumpla con lo estipulado en el contrato o no se cometa alguna falta grave que justifique el despido. (HEGEL, 2019) Todos tenemos claro qué es un contrato de trabajo. Se trata del acuerdo entre dos partes: trabajador y empleador. Contiene tres elementos esenciales, la prestación del servicio, la remuneración y la relación de subordinación. Se trata de las características del trabajo y pago que se va a ejecutar.

2.2.2.1.3. Características del contrato de trabajo

Para Morales (2021) Contiene elementos esenciales: la prestación del servicio, la remuneración y la relación de subordinación. Se tratan de las características del trabajo y pago que se va a ejecutar. Si la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL detecta que no se ha firmado un contrato laboral, iniciarán medidas sancionatorias contra el empleador. De la misma manera, el trabajador puede recurrir a esta entidad, o a la Autoridad del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para exigir la firma del contrato. Lo mejor es firmar el contrato antes de comenzar a trabajar.

A. Pueden firmarlo:

- Los mayores de edad (18 años).
- Los menores de 18 años legalmente emancipados.
- Mayores de 16 y menores de 18 si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo. Si viven de forma independiente, con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores.

B. Formalización del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo puede formalizarse por escrito o de palabra. Es obligatorio por escrito cuando:

- Así lo exija una disposición legal, y
- en los siguientes tipos de contratos:
 - a) Contratos de Prácticas
 - b) Contratos de formación.
 - c) Contratos para la realización de una obra o servicio determinado.
 - d) Contratos de extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.

2.2.2.1.4. Elementos del contrato de trabajo

Según Tarazona (2018) define como los elementos que configuran el contrato de

trabajo, los siguientes:

A. Prestación personal de servicios

El objeto del contrato de trabajo es la actividad prestada por un trabajador determinado, la Ley de producción y Competencia Laboral establece que los servicios por ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural.

Respecto de ello, Toyama y Vinatea (2017), expresa que, en virtud del contrato de trabajo, el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador por sí mismo, es decir, no cabiendo la posibilidad que pueda subcontratar total o parcialmente su labor o que designe a un tercero para que lo remplace en la ejecución del contrato, aun cuando este último tuviese sus mismas o menores calidades técnicas o profesionales. Siendo la obligación asumida por el trabajador personalísima y como único deudor de la prestación de trabajo.

B. Remuneración

Tarazona (2018), en el caso de los contratos de trabajo, esta retribución recibe el nombre de remuneración y debe cumplir con los requisitos establecidos en la Ley de Productividad y Competencia Laboral, en el cual señala que constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por su servicio, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación siempre que sea de libre disposición. (P.15)

La remuneración Mínima Vital está regulado por el estado, en la actualidad se ha establecido que el monto es de novecientos treinta nuevos soles (S/ 1,025.00), que está regulado en nuestra Constitución Política en el Art N°24.

C. Subordinación

Valderrama (2018), Se puede definir la subordinación como aquel vinculo Jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, por medio del cual el primero le ofrece su actividad al segundo confiriéndole además la potestad de conducirla.

Comenta Blancas (2017) La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 9° prescribe que, por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar

reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.”

Identificados aquellos se presumirá un contrato de trabajo a plazo indeterminado, salvo pacto en contrario. No se trata de una presunción absoluta, sino más bien relativa en tanto será posible romper el plazo indefinido que se le da a la contratación laboral, siempre que exista un contrato de trabajo sujeto a modalidad o plazo fijo válidamente formalizado.

2.2.2.1.5. Sujetos del contrato de trabajo

Argumenta Arévalo (2021) Al ser el contrato de trabajo uno de prestaciones recíprocas, siempre tendrá dos partes: el trabajador y el empleador, cada una con obligaciones respecto de la otra. El trabajador siempre será una persona natural, mientras que el empleador puede ser una persona natural, persona jurídica o patrimonio autónomo, sin importar, además, si desarrolla o no una finalidad lucrativa; aunque resulte obvio decirlo, el Estado, salvo que actúe como empleador, no es parte del contrato de trabajo, y no puede intervenir para modificarlo, prorrogarlo o dejarlo sin efecto, pues dichos actos infringirían el artículo 62 de la Constitución.

Manifiesta Arévalo (2021) De acuerdo con el inciso d) del artículo 4 de la Ley N° 29981, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) tiene facultades para vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales en el orden socio laboral, que se refieran al régimen común o regímenes especiales, pero no tiene atribuciones para modificar o resolver los contratos de trabajo celebrados por las entidades sujetas a su control.

2.2.2.1.6. Clases de contrato de trabajo

En opinión de Morales (2021) existen tres tipos de contratos:

A. Contrato indefinido.

De acuerdo a Morales, este tipo de contrato no tiene una fecha determinada de expiración . La causal de despido puede ser una falta grave que amerite que un trabajador deba ser apartado de la empresa.” El empleado bajo este tipo de contrato

goza de todos los beneficios laborales que brindan la ley peruana; es decir, CTS, asignación familiar, gratificaciones, vacaciones, seguro social, entre otros.”

B. Contrato a plazo fijo o determinado

En este caso, empleado y empleador acordaron que el vínculo laboral solo sea por un tiempo determinado, para ejercer una actividad o necesidad específica.”

Hay tres subdivisiones para este tipo de contrato en opinión de Morales (2021).

- a) **Temporal:** “Se puede dar por lanzamiento o inicio de actividad; por la necesidad de mercado, por ejemplo, en campañas del Día de la Madre o Día del Padre donde se exige una mayor cantidad de producción; y la reconversión empresarial que se produce cuando se afrontan cambios importantes dentro de ella.”
- b) **Ocasional:** “Puede darse por suplencia, como reemplazo por vacaciones o descanso, pero o post natal; y emergencia, cuyo fin es cubrir necesidades imprevistas y graves.”
- c) **Accidental:** Puede ser específico, que permite actividades cuyo inicio y fin estén claramente predeterminados; intermitente, que es para necesidades permanentes pero discontinuas; el contrato de temporada: que solo es para servicios puntuales que no son frecuentes.”

Según Morales (2021) El plazo para este tipo de contrato no puede superar los cinco años; si fuera el caso la condición del empleado cambia y pasa a tener un contrato indefinido. Morales puntualiza que este contrato debe ser registrado ante el Ministerio Trabajo y Promoción del empleo dentro de 15 días, especificando la fecha de inicio y culminación.”

A. Contrato a tiempo parcial

En opinión de Balta (2022) El contrato a tiempo parcial o “part-time” demanda un horario de trabajo que no supera una jornada de 4 horas diarias.” A diferencia del contrato indefinido o de plazo fijo, los trabajadores que tienen esta modalidad, “no tiene derecho a los beneficios laborales como CTS, vacaciones, indemnización por falta del descanso vacacional ni la indemnización por despido arbitrario. Sin embargo, tienen derecho a gratificaciones legales y derecho al descanso semanal obligatorio, al descanso en feriados, horas extras, seguro social, seguro de vida,

pensiones, asignación familiar, utilidades y sindicalización.

B. Contrato de locación de servicios

Según Balta (2022) El contrato de locación de servicios es definido como la obligación de prestar servicios, durante un tiempo establecido y para un trabajo determinado a cambio de una retribución económica, de ahí que tenga un carácter oneroso. Este tipo de contrato es amparado por el artículo 1764 de Código Civil.

Asimismo Soccia (2022) A diferencia de los contratos laborales, los de locación de servicios se caracterizan porque son contratos que se realizan para trabajadores independientes; es decir que no están subordinados a la empresa que los ha contratado. Además, los contratos de locación de servicios no se rigen por la legislación laboral peruana, sino por el código civil.

Podemos definir los contratos de locación de servicios, como una modalidad contractual a través de la cual, un locador desarrolla servicios para un comitente. Y lo que se establece entre ellos es una relación civil.

2.2.2.2. Desnaturalización de contrato

Rejas (2018) es la falta de un elemento jurídico o variación de la realidad sobre un acuerdo entre el trabajador y empleador, por lo que, la naturaleza de la actividad laboral cambia por otra, generándose otro contrato con beneficios, a la vez, está amparada legalmente por la constitución, el régimen de trabajo.

Para Huerta (2013) La Corte Suprema de Justicia de la República, el Tribunal Constitucional, las Salas Laborales así como los demás órganos especializados, han venido tratando el fenómeno de la “desnaturalización” aplicándolos a aquellos supuestos en los cuales, en aplicación del principio de primacía de la realidad, un contrato no es civil, como pretende aparentarse, sino laboral. Esta tendencia –como ya dijimos de hecho no es generalizada– pero su persistencia en recurrir a ella es motivo suficiente para reflexionar sobre el tema y realizar algunos apuntes conceptuales (p. 20).

2.2.2.3. Contrato de locación de servicios

Para Anacleto (2015) El contrato de locación de servicios, es un contrato consensuado, de naturaleza civil, de característica onerosa, con un tiempo determinado, percibiendo una retribución económica, por la actividad de un servicio intelectual o físico.

Se precisa, que no existe vinculación o relación laboral entre las partes, teniendo una duración máxima de tres años. Por otro lado, se hace mención que este contrato está regulado por el código civil vigente, es por ello, que el prestador tiene plena autonomía en realizar sus servicios.

Para Abarca (2020) La definición la encontramos en el artículo 1764 del Código Civil, donde se refiere que: “por locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”.

De esta forma, definimos a la locación de servicios como un contrato de servicios profesionales y de prestaciones recíprocas, es decir, por una parte el locador se obliga a prestar sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, pero aquello a cambio de una retribución.

2.2.2.3.1. En qué momento se desnaturaliza un contrato de locación de servicios

Considera Abarca (2020) Más allá de cumplir con las reglas indicadas en los párrafos precedentes que todo comitente debe cumplir al suscribir un contrato de locación de servicios. Existen cuestiones a su cumplimiento, pues su incumplimiento llevaría a que el contrato de locación de servicios suscritos entre el locador y el comitente se encuentre desnaturalizados. Siendo ello, el Tribunal Constitucional en diversas sentencias estableció criterios jurisprudenciales donde señaló cuándo llega a desnaturalizarse un contrato de locación de servicios. Criterios que fueron seguidos también por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. Detallándose de la forma siguiente:

a) Existencia de una relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad

El Tribunal Constitucional en la STC 18-2016-PA/TC, fj 6, señala lo siguiente:

Refiere Abarca (2020) El principio de primacía de la realidad es uno de los principios que son invocados por los demandantes al momento de señalar que su contrato de locación de servicios se encuentra desnaturalizado. Esto porque dicho principio señala una interpretación adecuada a favor del trabajador, esto es, que si el demandante suscribió un

contrato civil con su empleador pero en la realidad de los hechos no fue así, es decir que el demandante en todo el tiempo que prestó sus servicios se encontró subordinado a su empleador, sea por diversos hechos que llegue a concluir la desnaturalización de su contrato.”

b) Rasgos de laboralidad

Argumenta Abarca (2020) De la misma forma, el Tribunal Constitucional en la sentencia antes referida señala que debe determinarse si existieron rasgos de laboralidad, en esta ocasión las detalló en el fundamento jurídico 7, de la siguiente manera:

Al respecto, el Tribunal Constitucional al establecer los rasgos de laboralidad deduce los criterios que debe observarse para determinar si en los hechos el demandante presentaba rasgos de laboralidad. El hecho de que el locador se encuentre sujeto a un horario de trabajo para la prestación de su servicio, es decir que se le haga un control de ingreso y salida de su centro de trabajo; que al locador se le haya otorgado materiales para la prestación de su servicio; que el locador perciba una remuneración mensual; o que al locador se le haya reconocido beneficios laborales, serían los rasgos de laboralidad que determinarían que su contrato de locación de servicios se encuentre desnaturalizado.

c) La acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo

Destaca Abarca (2020) “Así mismo, la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República indicó en la Casación 18623-2015, Huánuco. Seguido por L.E.P.A., donde en su fundamento jurídico 6 señala sobre la acreditación de los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo: Siendo ello así, esta acreditación sucede cuando el locador ofrece los medios probatorios idóneos que hagan evidente que durante la prestación de su servicio se encontraba subordinado al comitente, contraposición directa a lo establecido en el artículo 1764 del Código Civil que señala que el locador no se encuentra subordinado a su comitente.”

d) La infracción normativa por inaplicación del artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728

Declara Abarca (2020) Se entiende como la afectación a la norma jurídica, el artículo 4 del TUO del DL 728 establece: “Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”.

Además de ello, se debe tener en cuenta la presunción de laboralidad prevista en el numeral 23.2 del artículo 23 de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo que menciona de la forma siguiente: 23.2. Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.”

2.2.2.4. Beneficios sociales

2.2.2.4.1. Concepto

Para Toyama y Vinatea (2017) los “beneficios sociales son todos los conceptos que perciben los trabajadores por motivo de su trabajo prestado de manera dependiente, no importando” el carácter remunerativo, el monto o la “frecuencia del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal, previo mandato legal.” (p.189).

Nuestro ordenamiento jurídico establece seis beneficios económicos para los trabajadores dentro de ellos encontramos a) las gratificaciones por fiestas patrias y navidad b) la asignación familiar, c) la bonificación por tiempo de servicio d) el seguro de vida, e) las utilidades y f) la CTS; estos “beneficios son abonados durante la relación laboral que tiene el trabajador. (p.189).”

2.2.2.4.2. Criterios para la delimitación de los beneficios sociales

Según Quesada (2020) Habría que diferenciar la remuneración, las condiciones de trabajo y los conceptos no remunerativos. La remuneración se entrega como contraprestación de los servicios del trabajador, se entregan, en dinero o en especie, “por” los servicios prestados y generan una ventaja patrimonial al trabajador. Además, las remuneraciones son de libre disponibilidad del trabajador, ya sea porque el trabajador puede disponer el destino de las mismas luego de recibirlas o tienen un uso restringido si así estuviera pactado previamente. En este sentido, las remuneraciones están afectas en la determinación de los beneficios sociales y los tributos laborales que recaen sobre la relación de trabajo.

2.2.2.5. Compensación por tiempo de servicios

2.2.2.5.1. Concepto

Toyama y Vinatea (2017) refieren que la compensación por tiempo de servicio es el provecho general más característico en nuestro ordenamiento jurídico laboral; tiene como elemento de previsión de contingencias que origina el cese en el trabajo para el trabajador

y su familia. (pp. 233-234).

La compensación por tiempo de servicios – CTS es considerado también por la doctrina como una remuneración diferida, es decir, que forma parte de la remuneración ordinaria.

Para Mishima (2022) La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) equivale en promedio a 1 remuneración anual, la cual debe ser depositada por el empleador a favor del trabajador a razón del 50% hasta el 15 de mayo y el 50% restante hasta el 15 de noviembre de cada año; por lo que, el Tribunal de Fiscalización Laboral publicó recientemente una resolución que establece que, en caso exista una deuda por parte del trabajador hacia al empleador como consecuencia de las licencias con goce de haber compensables otorgadas con ocasión del Estado de Emergencia, el empleador puede compensar esta deuda de la liquidación de beneficios sociales del trabajador, incluyendo la CTS, dado que se habría generado un adelanto de remuneraciones.

2.2.2.6. Gratificaciones

2.2.2.6.1. Concepto

Para Toyama y Vinatea (2017) las gratificaciones son aquellas sumas de dinero que el empleador otorga a favor del trabajador de manera adicional a la remuneración mensual que este último percibe. Los trabajadores de la actividad privada laboral perciben dos gratificaciones que son equivalentes a una remuneración mensual una con motivo de fiesta patrias y la otra con motivo de navidad. (p.193).

Argumenta Lay (2019) Tienen derecho a percibir gratificaciones conforme a lo indicado en la Ley 27735. Por otro lado, los funcionarios y servidores nombrados y contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, la Ley 29944 y la Ley 30512; los docentes universitarios a los que se refiere la Ley 30220; el personal de la salud al que se refiere el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo 1153; los obreros permanentes y eventuales del sector público; el personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú; así como, los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 1057 (CAS), solo tienen derecho a percibir aguinaldos, conforme a las leyes de presupuesto anual del sector público.

2.2.2.6.2. Clases

En opinión De Las Casas (2018), Las modalidades, formas y finalidades de las gratificaciones son diversas, siendo de las más comunes la recompensa específica de servicios extraordinarios (en la práctica, se efectúa el pago de una cantidad de dinero, diferente al que se paga mensualmente). Si bien no es obligatorio su otorgamiento, es reconocido para el caso peruano que la repetición constante en el otorgamiento de la gratificación la convierte en un elemento complementario y permanente de la remuneración.

Para el caso peruano se reconocen tres (3) tipos de gratificaciones según De Las Casas (2018):

1. Gratificaciones legales. Se encuentran reguladas por la Ley 27735 y su Reglamento (Decreto Supremo No. 005-2002-TR), y son aquellas que corresponden obligatoriamente a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada por motivo de Fiestas Patrias y Navidad. El monto es equivalente a una remuneración ordinaria mensual que perciba el trabajador. Se reconoce, además, el derecho a percibir la gratificación trunca, en aquellos casos en que la relación laboral culmina antes de la oportunidad en que el beneficio deba ser pagado (primera quincena de julio o diciembre, según corresponda).
2. Gratificaciones ordinarias. Son aquellas que se pueden haber originado en una liberalidad, pero dada la frecuencia con que se han otorgado han adquirido el carácter de obligatorias. Si bien las gratificaciones ordinarias no se encuentran reguladas legalmente, nuestra jurisprudencia mayoritaria reconoce como obligatorias a las gratificaciones que se han entregado por un mismo motivo, por dos (2) años consecutivos.
3. Gratificaciones extraordinarias. Son la que tienen propiamente el carácter de gratificación (liberalidad), no siendo, por lo tanto, obligatoria su entrega.

2.2.2.7. Vacaciones

2.2.2.7.1. Concepto

Analiza Rodríguez (2021) el Decreto Legislativo N° 713 establece las vacaciones anuales para todos los trabajadores al término de un año de servicio continuo con el mismo empleador. Un empleado tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales pagadas, esto

requiere de un año de servicio que se calcula a partir de la fecha en la que el empleado empezó a trabajar al servicio de su empleador. No existe ninguna disposición en la ley que indique cuales son los aumentos de las vacaciones anuales con la antigüedad en el servicio.

Declara Rodríguez (2021) asimismo, un empleado tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales pagadas ininterrumpidas. En los casos generales, la ley no permite la división de las vacaciones. Sin embargo, el trabajador puede presentar una solicitud por escrito al empleador para dividir las vacaciones en períodos más cortos. Sin embargo, la duración no puede ser inferior a 07 días. La ley también permite que los trabajadores reciban una compensación por la mitad (15 días) o por las vacaciones completas (un mes) en lugar de tomarse los días de vacaciones anuales.

2.3. Marco conceptual

Calidad. Conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. Citado en: SO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000).

Sentencia de calidad de rango muy alta. Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a aproximarse al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango alta. Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante, su aproximación, al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango mediana. Calificación asignada a la sentencia analizada con propiedades intermedias, cuyo valor se ubica entre un mínimo y un máximo pre establecido para una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango baja. Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante, su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango muy baja. Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

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 y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 13317-2019-0-1801-JR-LA-09, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2024 ambas son de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

2.4.2. Hipótesis específicas

2.4.2.1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

2.4.2.2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, tipo y diseño de la investigación

La investigación es de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta).

Cuantitativa. La investigación partió de una definición clara y definida del problema de investigación, que trata de elementos externos particulares del objeto de estudio. La revisión bibliográfica sirvió de base para la elaboración del marco teórico que dirigió la investigación. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El amplio uso de la revisión bibliográfica, que contribuyó a la formulación del problema de investigación, los objetivos de la investigación, la operacionalización de la variable, la creación del instrumento de recogida de datos, el proceso de recogida de datos y el análisis de los resultados, es prueba del perfil cuantitativo del estudio

Cualitativa. La investigación se fundamentó en una perspectiva interpretativa está centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El proceso de recolección de datos demostró la naturaleza cualitativa del estudio, ya que permitió identificar los indicadores de las variables dentro del objeto de estudio (sentencia) a través del análisis. Además, el objeto en cuestión es un fenómeno creado por el ser humano que funciona en nombre del Estado dentro del sistema jurídico.

Así pues, para obtener los resultados deseados, la extracción de datos requería comprender las frases. Este logro se demostró mediante la ejecución de pasos metódicos: a) sumergirse por completo en el contexto del enunciado (el proceso); esto garantiza una revisión exhaustiva y metódica del enunciado con el objetivo de comprender su génesis. b) sumergirse una vez más en cada una de las partes constituyentes del ítem de investigación (enunciado); recorrer cada compartimento e identificar los datos (indicadores de variables).

El perfil mixto del estudio quedó demostrado por la necesidad de recoger y analizar los datos simultáneamente, en lugar de hacerlo uno después del otro. A esta experiencia se añadió la aplicación extensiva de bases teóricas procedimentales y sustantivas para garantizar la interpretación y comprensión de las frases.

El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

Exploratoria. El propósito de este estudio era investigar ángulos novedosos porque la revisión bibliográfica indicaba que no había muchos estudios sobre los fenómenos sugeridos. En consecuencia, este estudio abordó y examinó ámbitos poco estudiados. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

La búsqueda de antecedentes, estudios con técnica comparable y líneas de investigación - las más próximas son las derivadas de la misma línea- demostró el nivel exploratorio del estudio.

Descriptiva. En otras palabras, el objetivo del investigador era caracterizar el fenómeno a partir de la identificación de cualidades particulares. Este estudio describe las propiedades o características del tema de investigación. Además, los datos sobre la variable y sus partes constituyentes se recopilaron tanto de forma independiente como en colaboración antes de ser analizados. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

En la investigación descriptiva, Mejía (2004) sostiene, que el fenómeno es sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en él, para luego estar en condiciones de definir su perfil y arribar a la determinación de la variable.

El nivel descriptivo del estudio quedó demostrado en las siguientes etapas del trabajo: 1) elección del expediente judicial como unidad de análisis; (Ver 4.3. de la metodología); y 2) recolección y análisis de los datos, según lo especificado en el instrumento. Esto se debe a que el nivel descriptivo del estudio se centra en la identificación de rasgos o propiedades presentes en el contenido de las sentencias, cuyos referentes son las fuentes de carácter doctrinal, normativo o jurisprudencial y son necesarios para la elaboración de las sentencias.

El diseño de la investigación fue no experimental, retrospectiva y transversal.

No experimental. Dado que el fenómeno se estudia tal y como se produjo en su entorno natural, los datos muestran cómo se desarrollaron los acontecimientos de forma natural sin la intervención del investigador. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Retrospectiva. La planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Transversal. La recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión corresponde a un momento específico del desarrollo del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El fenómeno (frase) en su estado natural, tal como se manifestó en la realidad, fue sometido a los métodos de observación y análisis de contenido en el presente estudio; no se manipuló ninguna variable. La identidad de las personas enunciadas en la frase, a las que se asignó un código identificativo para reservar y preservar su identidad, fue la única circunstancia que se protegió (véase el punto 4.8 del planteamiento). Del mismo modo, las frases demostraron el perfil retrospectivo, ya que forman parte de un contexto anterior. Por último, como los datos se tomaron de una única instancia del objeto de estudio -que, por definición, sólo aparece una vez a lo largo del tiempo-, se demostró el elemento transversal de la recogida de datos.

3.2. Población y muestra

Conceptualmente, la unidad de análisis: “Son los elementos en los que recae la obtención de información y que deben de ser definidos con propiedad, es decir precisar, a quien o a quienes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información”. (Centty, 2006, p.69).

La selección puede ser aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En este trabajo, la elección se realizó mediante muestreo no probabilístico; es decir a criterio del investigador (acorde a la línea de investigación). Que, según Casal y Mateu (2003) se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar la unidad de análisis.

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial expediente N° 13317-2019-0-1801-JR-LA-09 perteneciente al distrito judicial de Lima – Lima 2023, que trata sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales.

La evidencia empírica del objeto de estudio; son las sentencias; su contenido no fue alterado en esencia, los únicos datos sustituidos son los que identifican a los sujetos mencionados en el texto de las sentencias, se les asignó un código para proteger su identidad y respetar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) los códigos son: A, B, C, etc., se aplican por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

3.3. Variables. Definición y operacionalización

Respecto a la variable, en opinión de Centty (2006, p. 64):

- Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada”.
- El presente trabajo tiene una sola variable (univariado) y la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad fue definida como: un conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000).
- 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 presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (llamados, también: indicadores o parámetros) están el instrumento de recolección de datos que se denomina: lista de cotejo, fueron extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

Respecto a los indicadores de la variable, Centty (2006, p. 66) expone:

Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las Hipótesis, sus variables y su demostración.

Por su parte, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162).

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación.

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable solo fueron cinco, esto fue, para facilitar el manejo de la metodología diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en cinco niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja (ver anexo 4).

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos. Este nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de información.

Para el recojo de datos se aplicarán 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).

Ambos enfoques se utilizan en distintos momentos del desarrollo del estudio: en la descripción e identificación de la realidad problemática; en la identificación del problema de investigación; en la identificación de las características del procedimiento vigente en los expedientes judiciales; en la interpretación del contenido de las sentencias; en la recogida de datos de las sentencias; y en el análisis de los resultados, respectivamente.

Sobre la herramienta de recogida de datos, es una forma de documentar los resultados de los indicadores de la variable que se está estudiando. En este trabajo se denomina lista de comprobación; se trata de una herramienta organizada que se utiliza para documentar la existencia o ausencia de una determinada característica, actividad o serie de actos. Entre otras cosas, el carácter dicotómico de la lista de comprobación se deriva del hecho de que sólo admite dos respuestas posibles: sí o no; cumple el objetivo o no lo cumple; presente o ausente. (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

El presente estudio hace uso de una lista de verificación (Anexo 3) que fue creada con base en el análisis de la literatura; fue verificada por juicio de expertos (Valderrama, s.f.), lo que implica una revisión de la forma y contenido del instrumento por especialistas calificados en el tema en cuestión. El instrumento es un conjunto de parámetros de calidad preestablecidos en la línea de investigación para ser aplicados a nivel de pregrado. Los indicadores de la variable son los criterios o ítems a recoger en el texto de la frase.

3.5. Método de análisis de datos.

Se trata de un diseño de investigación que parte de la presentación de pautas para la recogida de datos y se guía por la estructura de la frase y los objetivos específicos de la investigación. Su aplicación implica el uso de análisis de contenido, listas de comprobación y técnicas de observación y análisis de contenido, que luego se apoyan en fundamentos teóricos para garantizar la asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de la frase.

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz González (2008). (La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad).

El anexo 4, titulado Procedimiento de recogida de datos, organización, calificación y determinación de la variable, contiene una descripción de los procedimientos de recogida de datos, organización y determinación de su valor.

La primera etapa. Se tratará de un ejercicio exploratorio y abierto que consistió en acercarse a los fenómenos de forma gradual y reflexiva, siguiendo los objetivos de la investigación, y en el que cada sesión de revisión y comprensión sirvió como una victoria obtenida mediante la observación y el análisis minuciosos. Esta etapa supuso la primera toma de contacto con la recogida de datos.

Segunda etapa. Desde el punto de vista técnico, la actividad será más sistemática que la anterior en cuanto a la recogida de datos. También estará dirigida por los objetivos y el estudio bibliográfico en curso, que facilitó la identificación y comprensión de los datos.

La tercera etapa. Esta actividad será similar a las anteriores; sin embargo, será más consistente en que se trató de un estudio de nivel profundo, observacional, analítico, metódico, orientado a objetivos y que implicó la articulación entre los datos y la revisión bibliográfica.

La actuación de la investigadora se pone de manifiesto desde el momento en que aplica la observación y el análisis a las sentencias, que son un fenómeno que sucedió en un momento concreto y que quedó registrado en el expediente judicial. Como es típico en la primera revisión, el objetivo no es tanto recoger datos como identificar y examinar el contenido de las sentencias, lo que se apoya en los fundamentos teóricos que conforman la revisión bibliográfica.

Tras profundizar en los fundamentos teóricos, el investigador asumirá las tareas de observación y análisis de contenido. Dirigido por objetivos predeterminados, comenzará la recopilación de datos extrayendo información del texto de la frase e introduciéndola en una lista de comprobación que se revisará varias veces. La última tarea de esta actividad será una tarea de observación, sistemática y analítica más rigurosa que utiliza la revisión bibliográfica como guía. Es necesario dominar esta revisión antes de utilizar el instrumento.

Finalmente, los resultados serán el producto del ordenamiento de los datos, en base al hallazgo de los indicadores o parámetros de calidad en el texto de las sentencias en estudio.

3.6. Aspectos éticos

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, está sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético y no plagio, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como anexo 6. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

IV. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral, vigésimo segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente del Distrito Judicial de Lima.

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	Mediana	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 primera instancia	Parte expositiva	Introducción				X		9	[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 derecho					X			[5 -8]							Baja	
									[1 - 4]	Muy baja								

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

Fuente: Anexo 6.1, 6.2 y 6.3, 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 sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, Segunda Sala Laboral del Distrito Judicial de Lima.

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		8	[9 - 10]	Muy alta					38		
			Postura de las partes				X			[7 - 8]						Alta	
				Parte considerativa	Motivación de los hechos					X							[5 - 6]
		Motivación del derecho								X							[3 - 4]
																[1 - 2]	Muy baja
																[17 - 20]	Muy alta
									[13 - 16]	Alta							
									[9- 12]	Mediana							
									[5 -8]	Baja							
									[1 - 4]	Muy baja							
				1	2	3	4	5									

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

Fuente: Anexo 6.4, 6.5 y 6.6, de la presente investigación.

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

4.1. DISCUSIÓN

1. Con respecto al primer objetivo específico, donde se trata de determinar la calidad de sentencia de primera instancia, sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales existentes en el expediente seleccionado, se tiene que los resultados obtenidos en el cuadro N° 1 fueron los siguientes:

Del análisis de la **parte expositiva** que arrojó un resultado de muy alta calidad se ha podido comprobar que cumple con los parámetros establecidos, para la introducción y postura de las partes, esto debido a que de la subdimensión de la introducción se ubicaron el encabezamiento, el asunto la individualización de las partes y la claridad dando un rango de alta calidad, no encontrándose los aspectos del proceso; en cambio en la postura de las partes si se ubicaron todo los indicadores dando como resultado 09 lo que dio que esta parte de la sentencia sea de muy alta calidad. En ese mismo sentido la **parte considerativa** en sus dos subdimensiones se tiene que se cumplieron con 20 de los indicadores de la motivación de los hechos y del derecho los cuales se obtuvo como resultado que la sentencia tanto en la motivación de los hechos, y el derecho se encontraron todos los indicadores por lo tanto fueron de muy alta calidad dado que la sentencia fue debidamente motivada y fundamentada, en el caso de autos la controversia se centró en determinar si los servicios prestados por la accionante deben ser considerados de naturaleza laboral o de naturaleza civil, finalmente de acuerdo a la verificación de la **parte resolutive** de la sentencia en sus dos subdimensiones se tiene que también se ubicaron todos los indicadores, dando un resultado de 10, los cuales se tiene que esta parte de la sentencia es de muy alta calidad. se ha podido comprobar que cumple con los parámetros establecidos, siendo que la decisión final que el juzgador tuvo, del análisis de todo lo actuado en el proceso, por ello, expreso sobre el derecho alegado por las partes, con respecto a todas las pretensiones formuladas por la demandante.

Datos que son comparados con lo encontrado por La Rosa (2020) quien realizó un trabajo de investigación con el título “*Calidad de sentencias de primera y segunda*

instancia sobre pago de beneficios sociales; expediente N° 0410-2017-0-2501-JR-LA-03, distrito judicial del Santa – Chimbote. 2020” donde concluye que la calidad de ambas sentencias es de rango muy alta y muy alta (p.110). **Con estos resultados se afirma que el fallo de la sentencia de primera instancia** estuvo debidamente motivada y fundamentada, respetándose los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución política como es el derecho al trabajo art. 22 y siguientes de la Carta Magna, el juzgado ha valorado los hechos y los medios probatorios aportados por la demandante en tanto que los demandados no han presentado medios probatorios que desvirtúe la pretensión de la demandante, estableciéndose la norma pertinente para el sustento de su decisión, determinándose que los servicios prestados por la accionante deben ser considerados de naturaleza laboral, en tanto que por el principio de primacía de la realidad se determinó que la demandante prestó servicios subordinados como docente, por lo que se evidencio una correcta aplicación de la norma, la doctrina y la jurisprudencia que corresponde al caso en concreto, aplicando el pleno jurisdiccional nacional laboral celebrado en la Ciudad de Lima, con fecha 27 y 28 de junio del 2008 sobre la responsabilidad solidaria cuando existe vinculación económica o se evidencia la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores. Además el autor Guerrero (2018) enfatiza que la calidad de sentencia es una consecuencia lógica de la gestión del trabajo de la organización que se reacomoda para cumplir objetivos que permitan lograr la eficiencia en el servicio de justicia formando parte en dicho cambio todos los miembros de un tribunal (p.22).

Respecto de la Sentencia de segunda instancia:

2. Con relación al segundo objetivo específico donde se determina la calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado, los resultados obtenidos en el cuadro N° 2 fueron los siguientes:

Se tiene que la sentencia de segunda instancia en su **parte expositiva es de rango alta;** porque se encontró que la introducción y postura de las partes arrojó un

resultado de alta calidad, donde se encontraron solo 08 indicadores, esto debido a la subdimensión de la introducción donde aspectos generales como el número de expediente y resolución, lugar y fecha de expedición, la individualización de los sujetos procesales, el objeto de impugnación, no se ubicó los aspectos del proceso y la subdimensión de la postura de las parte, se evidencia el objeto de la impugnación, congruencia con los fundamentos facticos y jurídicos, las pretensiones de quien formula la impugnación, utilizo un lenguaje sencillo y de fácil entender; no se ubicó la pretensión de la parte contraria al impugnante; lo que permite indicar que esta parte de la sentencia es de alta calidad. Asimismo de la parte **considerativa arrojó un resultado de muy alta calidad**, porque en la motivación de los hechos y la motivación del derecho se cumplieron con todos los indicadores obteniendo un resultado de 20, Siendo así, los jueces delimitaron el problema jurídico, conforme al recurso de apelación interpuesto sobre la justificación de la decisión judicial, teniendo en cuenta la existencia de una relación laboral, lo que permite indicar que esta parte de la sentencia es de muy alta calidad porque se cumplieron con todo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales. Igualmente de la **parte resolutive se tiene que fue de muy alta calidad**, porque se encontró que las subdimensiones del principio de congruencia y la descripción de la decisión se encontraron todo los parámetros obteniendo un resultado de 10 determinando que la calidad de la decisión final es de muy alta calidad. Donde se evidencia que el órgano jurisdiccional aplicó mayor análisis de los hechos, los medios probatorios, constituyéndose la prueba como el conjunto de actuaciones.

Datos que son comparados con el trabajo encontrado de Ponce (2022) quien realizo un trabajo de investigación titulado “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” quien concluyo, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (pp.119-120). **Con estos resultados se afirma que la sentencia de segunda instancia** emitido por la Segunda Sala Laboral de Lima fue de acuerdo al debido proceso además de estar debidamente motivada y fundamentada los jueces fueron explícitos en describir cada problema jurídico, que supuestamente incurría la sentencia de primera instancia,

teniendo identificado los agravios que aducía los demandados. Siendo analizado los medios probatorios actuados y los hechos que probaron la pretensión de la demandante, el análisis del asunto sobre el problema de prueba: Que la parte demandada, solo trataba de simular mediante contrato civiles la relación laboral con la demandante. Es así, que los hechos evidenciaron lo real del contrato de locación de servicios que contenía el elemento indiscutible de naturaleza laboral que es la subordinación, demostrando así que se aplicó la norma pertinente la doctrina y el principio de primacía de la realidad que fue utilizado como parte de la jurisprudencia para descartar la apariencia de un contrato civil de locación de servicios, respetando los derechos fundamentales de las partes reconocidos por la Constitución Política del Estado: Confirmando el Superior lo resuelto por el juzgado de origen por lo que se evidencia que la sentencia de vista estuvo debidamente motivada y fundamentada conforme a los parámetros normativos y doctrinarios que justifican la decisión de los magistrados. Según Ezquiaga (2018) La motivación debe emplear argumentos compatibles: una motivación bien construida no sólo debe mostrar una congruencia entre las premisas y la decisión, sino que los argumentos utilizados para justificar cada una de las premisas deben ser compatibles entre sí (p.07).

V. CONCLUSIONES

1.- Por lo tanto, como resultado del estudio realizado sobre el objetivo específico determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado, se ha podido determinar que se ha identificado de manera correcta los criterios normativos, doctrinario y jurisprudenciales; ello se tiene que al haber cotejado con el instrumento de recolección de datos, se encontraron la mayoría de los indicadores, en las tres dimensiones, identificado los parámetros que fueron 39, se concluye que se determinó la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales del expediente judicial seleccionado, **siendo lo más importante** en el presente trabajo determinar la calidad de la sentencia conforme a la norma, la doctrina y la jurisprudencia, las cuales han sido debidamente interpretadas por el Aquo conforme a los hechos y los medios probatorios valorados en la audiencia de juzgamiento; reconociéndole a la demandante su vínculo laboral por desnaturalización de los contratos civiles y el pago de los beneficios sociales dejados de percibir, expidiendo sentencia de muy alta calidad, al haber sido debidamente motivada y fundamentada, en cumplimiento de las normas procesales conforme a ley. Lo que ha **Contribuido** para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia es la buena calificación de las subdimensiones de cada uno de los parámetros de la sentencia examinada, ello sirvió para calificar la calidad de la sentencia de acuerdo a la lista de cotejo en su parte expositiva, considerativa y resolutive; evidenciándose que se cumplió con la mayoría de los parámetros, no evidenciándose el parámetros que corresponde a los aspectos del proceso de la parte expositiva de la sentencia, obteniendo una calificación de muy alta calidad.

Lo más difícil de esta parte de mi trabajo de investigación fue analizar la sentencia para determinar la calidad si se realizó una debida valoración de los derechos fundamentales, la doctrina y la jurisprudencia en materia laboral.

2.- Respecto a la calidad de la sentencia de segunda instancia de acuerdo con el objetivo específico determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinario y

jurisprudenciales del expediente seleccionado, en la cual se obtuvo que la calidad de la sentencia de segunda instancia fue de muy alta calidad, ya que al confirmarse la sentencia de primera instancia, y revocarse en el extremo del monto de la obligación principal que tenían que cancelar las demandadas por los beneficios sociales de la demandante; se evidencia que la demandante sufrió perjuicio al haberse vulnerado su derecho constitucional al trabajo al no pagársele sus beneficios sociales desde un inicio de su relación laboral, sin embargo las demandadas con la finalidad de eludir su responsabilidad le hicieron celebrar contratos de locación de servicios cuando en la realidad de los hechos era un contrato de trabajo ya que se encontraba subordinada; por tanto se concluye que dicha sentencia al ser cotejada con el instrumento de recolección de datos en sus tres dimensiones expositiva, considerativa y resolutive se tiene que se cumplió con la mayoría de los parámetros que fueron 38, dando como resultado muy alta; por tanto se determinó que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales fue de muy alta calidad. **Siendo lo más importante** determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia verificando como los magistrados han motivado y fundamentado su decisión de acuerdo con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, aplicando la norma pertinente al caso concreto de acuerdo con la ley procesal del trabajo, la doctrina y la jurisprudencia conforme a los plenos jurisdiccionales y los principios laborales, confirmando la sentencia de primera instancia que reconoce a la demandante su vínculo laboral por desnaturalización del contrato civil, por estar subordinado a su empleador; reconociéndole todos los beneficios sociales dejados de percibir durante el periodo que estuvo bajo un contrato de locación de servicios; expidiendo de esta manera sentencia de vista de muy alta calidad, lo que más ha **Contribuido a determinar la calidad de la sentencia es la unificación de criterios jurisprudenciales en materia laboral**, para dar respuestas sabias, ingeniosas y creativas por parte de la Sala Laboral ante los casos que implica una desnaturalización a los derechos laborales y ante situaciones no previstas por la ley, ante las nuevas formas de trabajo; para poder determinar la calidad de la sentencia. **Lo más difícil de mi trabajo de investigación** ha sido analizar el proceso judicial laboral en tan poco tiempo, para tomar conocimiento de los derechos laborales de los trabajadores tuve que familiarizarme con libros, la Ley Procesal del Trabajo, y demás leyes que regula cada uno de los derechos laborales, así como la doctrina y la jurisprudencia, los principios laborales y los plenos jurisdiccionales en materia laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1.- Del análisis de la investigación realizada se determinó que la calidad de la sentencia de primera instancia se encuentra conforme a derecho; se recomienda a los magistrados de los juzgados laborales que sigan emitiendo sentencias de muy alta calidad debidamente motivada y fundamentada de acuerdo con las normas en materia laboral, fundamentando con doctrina y jurisprudencia conforme a las pretensiones de las partes motivando sus sentencias con un lenguaje sencillo y de fácil entendimiento para los litigantes.

2.- Del estudio realizado se evidencia que los magistrados de segunda instancia han motivado y fundamentado conforme a derecho su sentencia de vista, por lo que se recomienda que sigan emitiendo sentencias de muy alta calidad aplicando el principio de congruencia, el debido proceso la sana crítica, respetando los derechos fundamentales e ilustrando sus decisiones al interpretar la norma, la doctrina y la jurisprudencia en materia laboral aplicando los principios del derecho laboral en caso de vacíos o deficiencia de la norma para que puedan resolver e impartiendo justicia con un lenguaje sencillo y de fácil entendimiento para el público en general.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). *El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar*. En: Gaceta Jurídica. (2005). La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-Primera edición. Gaceta Jurídica.
- Abarca, O. (2020). ¿En qué momento se desnaturaliza un contrato de locación de servicios? *LP. Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/en-que-momento-desnaturaliza-contrato-locacion-servicios/>
- Anacleto, V. (2020) *Legislación Laboral –Sector Privado y Sector Publico*. Jurista Editores.
- Anacleto, V. (2015). *Manual de derecho del trabajo*. Editorial Lex & Iuris.
- Arévalo, J. (2023) *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Jurista Editores.
- Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 3(3), 13-55. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>
- Alvarado, C. (2019). *La prueba en el proceso laboral*. Gaceta Jurídica
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de derecho laboral*. Lima: Institución Pacifico S.A.C.
- Ariano, E. (2016). *Resoluciones judiciales, impugnaciones y la cosa juzgada*. Instituto Pacifico.
- Balta. (2022). *Contrato de locación de servicios*. (13 de setiembre de 2022) <https://perulegal.larepublica.pe/peru/empresas/2022/07/14/que-es-un-contrato-de-locacion-de-servicios-3260/>
- Barragán, J., Camargo, L., Diego, C., Quiroga, A., Rojas, L., & Danny, S. (2019). *Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS*. [Tesis de Maestría, Universidad Piloto de Colombia]. https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/MT_Globalization_Report_2018.pdf%0Ahttp://eprints.lse.ac.uk/43447/1/India_globalisation%2Csocietyandinequalities%28lsero%29.pdf%0Ahttps://www.quora.com/What-is-the
- Barrientos, R. (s.f.) *Correcta valoración de las pruebas*. <https://www.poderjudicial-gto.gob.mx/pdfs/413.pdf>
- Bocanegra, M. (2020) *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en el expediente N°*

- 02898-2018-3202-JR-LA-01, del distrito judicial de Lima Este - Lima. 2020. (Tesis de pregrado, Universidad Uladech Católica) <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/20294>
- Cahuana, L. (2021). *Desnaturalización de los contratos por locación de servicios en la UNA – Puno durante el periodo 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15531/Cahuana_Coaquira_L_iz_Vanessa.pdfsequence=1&isAllowed=y
- Cavani, B. (2018). *Teoría impugnatoria. Recursos y revisión de la cosa juzgada en el proceso civil*. Gaceta Jurídica.
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). *En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. Tipos de Muestreo. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona.* [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Cadillo J. D. (2023) El principio del doble conforme como causal de improcedencia del recurso de casación, *Revista de Derecho Procesal del Trabajo* Vol. 6, N° 7, enero-junio, 2023, 175-192 Publicación semestral del Equipo Técnico Institucional de Implementación. DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.774>
- Centy, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Facultad de Economía de la U.N.S.A. Sin edición. Nuevo Mundo investigadores & Consultores. <http://www.eumed.net/librosgratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Coca, S. (2021). Medios impugnatorios en el Código Procesal Civil. *LP Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/medios-impugnatorios-reposicion-apelacion-casacion-queja-codigo-procesal-civil/>
- Chaname, J. (2023), ¿Cómo se tramita el proceso ordinario laboral (NLPT)?, *LP Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/nuevo-proceso-laboral-ley-29497nueva-ley-procesal-trabajo/>
- Chaname, J. (2021) La Prueba en el Proceso Laboral Ordinario. *LP Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/prueba-proceso-laboral-ordinario/>
- Chaname, J. (2020) La Audiencia en el Proceso Laboral Peruano. *LP Pasión por el*

Derecho. <https://lpderecho.pe/audiencias-procesos-laborales-nueva-ley-procesal-trabajo/>

- Chocano, F. (2022). Contrato de locación de servicios: esto es lo que debes de saber. *Redacción Perú Legal*
<https://perulegal.larepublica.pe/peru/empresas/2022/07/14/que-es-un-contrato-de-locacion-de-servicios-3260/>
- Díaz, C. (2020). La fijación de puntos controvertidos en el proceso civil. *Revista Jurídica Cajamarca.* <https://es.scribd.com/document/359374573/La-Fijacion-de-Puntos-Controvertidos-en-El-Proceso-Civil>
- De las Casas, O. (2022) *Regímenes Laborales Especiales*. Imprenta Editorial El Búho.
- Echandía, H. (2017). *Teoría General de la Prueba Judicial*, Tomo I Sexta Edición –Temis.
- Echandía, H. (2019). *El Principio De Inmediación En El Proceso Por Audiencias: Mecanismos Legales Para Garantizar Su Efectividad*. Temis.
- Ezquiaga, F. (2021) *La motivación de las decisiones judiciales en el Derecho.*
https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3316_lectura_3_la_motivacion_de_las_decisiones_judiciales_ezquiaga_2012.pdf
- Fernández, J. (2017). *Medios Impugnatorios*. Universidad San Martín de Porres.
- Flores. (2020) *Función Jurisdiccional del Estado, Jurisdicción y Competencia.*
<http://www.monografias.com/trabajos7/compro/compro.shtml>
- Gálvez, M. (2019). “Cómo Evitar la Desnaturalización de un Contrato de Locación de Servicios”.
<https://galvezmonteagudo.pe/gm-en-derecho-laboral-la-desnaturalizacion-del-contrato-de-locacion-de-servicios/>
- Giovanazzi y De La Sotta (2019), “El vicio de falta de fundamentación de la sentencia en la jurisprudencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valparaíso años 2017-2018” (Tesis de pregrado, Universidad de Chile)
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/170488>
- Gonzales, J. (2018). La fundamentación de las sentencias y la sana crítica. *Rev. Chile derecho* [online]. 2006, vol.33, n.1, pp. 93-107. ISSN 0718-3437.
<https://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>
- Guerrero, A. (2018). *Calidad de sentencias y su cumplimiento en las garantías de la administración de justicia en el Distrito Judicial de Lima Norte 2017* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21627/Guerrero_TA

pdf

- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México: Mc Graw Hill
- Horna, L. (2021) “*Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador*” (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo).
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9483/Horna_Leca_Virgilio_Stalin.pdf?sequence=1
- Hurtado, M. (2017). “*Comentario al artículo 386 del Código Procesal Civil*”. Código Procesal Civil comentado por los mejores especialistas. Análisis y comentarios artículo por artículo, Tomo III, (pp. 340-345).
- Huerta, H. (2013). Desnaturalización de Contratos Civiles a Contratos Laborales, *Revista Soluciones Laborales para el Sector Privado*.
http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/Informe28-06-2013.pdf
- Jarrin, R. (2021). “*El Derecho al Debido Proceso en la Garantía de la Motivación, Análisis de la Sentencia 005-17-SEP-CC*” (Tesis de maestría, Universidad de Tecnología de Indoamérica; Dirección de Post Grado,
<http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/2441/1/TRABAJO%20222%20MADE%20204%2c%20RICARDO%20RAFAEL%20JARRIN%20MAYORGA.pdf>
- Jenessi, H. C. E. (2019). “*El efecto de la conciliación en el proceso vulneración del principio de celeridad y concentración procesal*” (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque)
<http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5309/BC-%203946%20HERNANDEZ%20CUSTODIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lay, C. (2019). *Trabajadores del sector público deben recibir gratificaciones y aguinaldos*.
<http://lpderecho.pe>.
- La Rosa, A. (2020). *Calidad de Sentencia de Primera y Segunda instancia sobre pago de Beneficios sociales*; (Tesis de pregrado Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote). <http://repositorio.uladech.edu.pe>.
- Ledesma, M. (2017). La nulidad de sentencias por falta de motivación – criterios recientes de la corte suprema. (1ª ed.). Gaceta Jurídica.

- Leca, V. (2021). *Aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo). <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9483>
- Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). *El diseño en la investigación cualitativa*. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud
- López, P. (2015). *Como documentar un sistema de gestión de calidad según ISO 9001-2015*. <https://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>
- Mejía J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>
- Mishima, M. (2022) *Todo lo que necesitas saber sobre el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)*. Brand, Marketing & Communications Leader, LEY Perú. https://www.ey.com/es_pe/news/2022/04/pago-compensacion-tiempo-servicio
- Morales, P. (2021). *El Contrato de trabajo laboral en el Perú*, Guía actualizada del 2021.
- Muñoz, D. (2014). *Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central*. Chimbote, Perú: ULADECH Católica
- Neves, J. y Arce, E. (2016). *Régimen laboral de la actividad privada*. Código de derecho laboral Vol. I. Palestra Editores S.A.C.
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (Tercera unidad). Lima, Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Ortiz, J. (11 de setiembre de 2021). *El recurso de casación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT)*.
- Pajuelo, J. (2020). ¿Se deben fijar puntos no controvertidos en oralidad civil? *Revista LP Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/fijar-puntos-no-controvertidos-oralidad-civil/>
- Ponce, J. L. (2022) *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* (Tesis de pregrado, Universidad Uladech Católica).
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/28857>
- Puente, M. (2019). *Principios del Nuevo Proceso Laboral que es su manifestación en la Tramitación del Proceso*.
- Quesada. (2020). *Los principales conceptos no remunerativos*.
<https://soscia.pe/Consultas/contratos-de-locacion-de-servicios-que-son-y-cuando-realizarlos/>
- Rejas, A. (2018). *Manual de Derecho laboral*. Lima: Grijley.
- Rioja, A. (2017) El derecho probatorio en el sistema procesal peruano. *LP Pasión por el Derecho*.
<https://lpderecho.pe/el-derecho-probatorio-en-el-sistema-procesal-peruano/>
- Rioja, A. (2017). *La Sentencia como elemento de la demanda civil*.
<https://lpderecho.pe/pretension-demandacivil/#:~:text=De%20otro%20lado%20la%20pretensi%C3%B3n,la%20tutela%20para%20el%20mismo.>
- Rodríguez, L. (2018). *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima: Editorial Printed in Perú.
 p. 145
- Rodríguez, J. (2018). *Manual Práctico del Proceso Laboral - Visión del proceso laboral bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497*. Lima: Motivensa SRL.
- Rodríguez, M. (25 de noviembre de 2021). *PAGO DE VACACIONES / VACACIONES ANUALES*.
https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/350/818#content/contributor_reference
- Ruiz, L. (2017) “*El derecho constitucional a la prueba y su configuración en el Código General del Proceso Colombiano*” (Tesis Doctoral, Universitat Rovira i Virgilio).
https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/461598/TESI_.pdf
- Salvador, C. (2019). Contrato de trabajo. <https://www.bumeran.com.pe/noticias/contrato-de-trabajo-en-peru-i/>
- Silva (2023) *Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros Beneficios Económicos; expediente N° 01711-2019-0-3202-jrla-01; distrito judicial de lima este – lima -2023*. (Tesis de

- pregrado, Universidad Católica de Chimbote). [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/33178/BENEFICIOS SOCIALES SILVA PORTOCARRERO VANESSA.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/33178/BENEFICIOS_SOCIALES_SILVA_PORTOCARRERO_VANESSA.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Soscia (2022). Contrato de Locación de Servicio, Recuperado de <https://soscia.pe/Consultas/contratos-de-locacion-de-servicios-que-son-y-cuando-realizarlos/>
- Supo, J. (2012). Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación. https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-supopdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf
- Toyama, J. (2017). *Que es la remuneración*. <http://gacetalaboral.com/que-es-la-remuneracion/>
- Toyama, J. y Vinatea, L. (2017). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Torres, A. y Monroy, J. (2020). *El problema de la definición del Problema de Investigación*. Boletín Científico De La Escuela Superior Atotonilco De Tula, 7(13), 10-15. <https://doi.org/10.29057/esat.v7i13.5265>
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2019). *Línea de investigación: Tendencias de las instituciones jurídicas* – Área de Investigación: Administración de Justicia en el Perú – Aprobado por Resolución N° 011-2019-CU-Uladech del 15 de enero del 2019.
- Universidad de Celaya, (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf
- Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Primera edición. Lima, Perú: San Marcos.
- Valdiviezo, M. (2019) “*La regulación del periodo de prueba laboral y su influencia en el derecho a la estabilidad laboral en el Perú*” (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura). <https://core.ac.uk/download/pdf/287370376.pdf>
- Vásquez, J. (2023) *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; expediente N° 04522-2012-0-1601-JR-LA-03; distrito judicial de La Libertad – Trujillo, 2023* (Tesis de pregrado, Universidad Uladech Católica)

<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/34937>

Velásquez, P. (2021). *Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497*.

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEGISLACION+Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES>

Vega, M. (2020) El futuro del trabajo: ¿revolución industrial y tecnológica o crisis del estado social? *Revista IUS Labor* [file:///C:/Users/Rosa%20Camino/Downloads/327019-](file:///C:/Users/Rosa%20Camino/Downloads/327019-Texto%20del%20art%C3%ADculo-467851-1-10-20170713.pdf)

[Texto%20del%20art%C3%ADculo-467851-1-10-20170713.pdf](file:///C:/Users/Rosa%20Camino/Downloads/327019-Texto%20del%20art%C3%ADculo-467851-1-10-20170713.pdf)

Vela, J. (2017). *Los principios del proceso laboral*, Tomo I. Santa Fe de Bogotá: Temis.

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales; expediente N° 13317-2019-0-1801-JR-LA-09, Distrito Judicial de Lima - Lima. 2023

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en el expediente N° 13317-2019-0-1801-JR-LA-09 perteneciente al el distrito judicial de Lima – Lima, 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, en el expediente N° 13317 -2019-0-1801-JR-LA-09 perteneciente al Distrito Judicial de Lima – Lima, 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.</p>	<p>Hipótesis general 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 y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 13317-2019-0-1801-JR-LA-09, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2023 ambas son de rango muy alta, respectivamente.</p> <p>Hipótesis específicas</p>	<p>Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia</p>	<p>Tipo: Básica.</p> <p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Nivel: - Descriptivo.</p> <p>Diseño: No experimental, Retrospectiva. Y transversal.</p> <p>Universo: Expedientes del 22° Juzgado de Trabajo Permanente del distrito judicial de Lima.</p> <p>Muestra: Exp. 13317-2019-0-1801-JR-LA-09, del Distrito Judicial de Lima</p>

	<p>Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.</p>	<p>De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta</p> <p>De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre</p>		<p>Técnica: Observación.</p> <p>Instrumento: Lista de cotejo</p>
--	---	--	--	--

		reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta		
--	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de información – (Lista de cotejo)

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE 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.**
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? **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.**
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. **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.**

1.2. Postura de las partes

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple.**
2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. **Si cumple.**
3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. **Si cumple**
4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **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.**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos.

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

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.**

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.**
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.**
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.**
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.**

3. Parte resolutive

Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa). **Si 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.**
3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. **Si cumple.**
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **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**

Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple.**

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si 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.**
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**

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE 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.**
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.**
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.**
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. **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**

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.**
2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. **Si cumple.**
3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. **Si 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. **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.**

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

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.**
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.**
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.**
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.**
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.**

3. PARTE 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.**
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.**

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.**
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.**

3.2. Descripción de la decisión.

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple.**
2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si 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.**
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.**
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.**

Anexo 3: Objeto de estudio sentencia de primera instancia y segunda instancia

EXPEDIENTE : 13317-2019
JUEZ : “G”
DEMANDANTE : “A”
DEMANDADO : “B”
CODEMANDADO : “C”
MATERIA : RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

SENTENCIA N° 192-2020-GJGI

RESOLUCIÓN NÚMERO: CINCO

Lima, CUATRO DE DICIEMBRE del año dos mil veinte. –

VISTOS: Resulta de autos que, por escrito de demanda presentado el 25 de junio 2019, doña “A” interpone demanda sobre **RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES**, contra 1) “B”, CON RUC 20252660217. 2) “C”, CON RUC 20516886782.

I. PARTE EXPOSITIVA

1. Petitorio. - La accionante solicita el reconocimiento del vínculo laboral del periodo del 01 de marzo del 2005, al 01 de setiembre 2013, consecuentemente emergente de ello una obligación de dar suma de dinero, ascendente a la suma de S/46.892.61, según el régimen general de la actividad privada 728. Por los siguientes conceptos:

CTS, del 01 de marzo del 2005, al 01 de setiembre 2013.

Vacaciones periodos anuales 2005-2006 al 2012-2013 y trucas 2013-2014.
Gratificaciones de julio y diciembre de los años 2005 al 2012, julio del 2013 y reintegro de la gratificación de diciembre del 2013.

Bonificación extraordinaria del 9% sobre las gratificaciones precedentes.

En ejecución de sentencia los intereses financieros de la CTS, no depositada, los intereses legales laborales, las costas y costos del proceso. Y la entrega del certificado de trabajo.

2. Fundamentos de la Demanda. - La parte accionante manifiesta que la demandada “B”, registra inicio de actividades desde el 21 de junio 1994, en el giro de enseñanza regular, secundaria y preparatoria a superior, funcionando con el nombre comercial de **ORGANIZACIÓN “T”**, en similares términos la co demandada “C”, operando con el nombre comercial **COLEGIO “T”**, con fecha de inicio de actividades el 01 DE setiembre 2007, siendo en ambas empresas en común su promotor educativo y representante legal “D”, habiendo prestado servicios la demandante de modo continuo e ininterrumpido desde el 01 de marzo 2005 a setiembre 2007, bajo aparente denominación contractual de LOCADOR DE SERVICIOS POR RECIBOS POR HONORARIOS, con la misma simulación contractual, vinculada con la co demandada “C” desde el 01 de octubre 2007, al 01 de setiembre 2013, formalizado en planillas desde el 02 de setiembre 2013, finalizando su vínculo laboral y cese el 31 de diciembre 2017. Por lo que la pretensión principal es el reconocimiento del vínculo laboral con las co demandadas **desde el 01 de marzo 2005 al 01 de setiembre 2013**, ya que, desde marzo del 2005, ha laborado de manera ininterrumpida en horario de lunes a viernes de 8.00 a 2.00 pm, por lo que solicita beneficios sociales pretendidos. La prestación de servicios con expedición con recibos por honorarios, a nombre de la demandada “B”, fue desde el 01 de marzo 2005, al 30 setiembre 2007. Sin solución de continuidad del 01 de octubre del 2007 transferido a “C”, reclamados hasta el 01 de setiembre del 2013. A partir del 02 de setiembre 2013, se regularizó recién su vínculo laboral al ingresar en planillas. Respecto a la integración de la demandante en la estructura organizacional de la empleada: Los codemandados tienen por objeto social la de brindar enseñanza escolar y pre universitaria y la demandante cumple la función de enseñar, formar parte de la plana docente, vinculada a la misma estructura organizacional de la demandada, cartas de invitación, felicitaciones entre otros documentos anexados. Que ha tenido jefes inmediatos “O” – JEFE DE PLANA Y COORDINADOR ACADÉMICO DEL CURSO DE GEOGRAFÍA Y OTROS DE LETRAS Y “N”, COORDINADORA ACADÉMICA DEL COLEGIO “T” CHORRILLOS, “R” – DIRECTOR DEL COLEGIO “T” SALAVERRY Y “M” – DIRECTORA DEL COLEGIO “T” CHORRILLOS. Quienes le daban pautas dirigidas y supervisados, conforme a los anexos 1-J 1-K, 1 H. Respecto a la solidaridad contra los demandados, que el fundador, promotor y

representante legal en ambas entidades educativas de colegio y academia, recaen en “D”, conforme a las copias literales de inscripción, consulta RUC, Sunat, y es un hecho notorio en la comunidad educativa y reafirmado por el mismo ciudadano, en sección Economía Publicado en el año 2017, en el Comercio.

Que, los codemandados forman parte de un grupo económico, en el cual la demandante prestó labor en forma sucesiva e ininterrumpida sin que se le cancelen los beneficios sociales, por lo solicita que el pago sea solidario, obligado a los codemandados. Que se condene el pago solidario de los adeudos laborales sociales, por vinculación económica y/o fraude a la ley en aplicación a principios constitucionales de primacía de la realidad, atendiendo a la naturaleza alimentaria y preferencial vital del pago de beneficios sociales.

- 3. Contestación de demanda de “B”**, que, la actora interpone demanda solidaria contra su representada “B” Y “C”, señalando como fecha de ingreso el 01 de marzo 2005 y cese el 31 de diciembre 2017, en el cargo de DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIA, con una última remuneración mensual de S/1.500.00 soles. Solicita el reconocimiento del vínculo laboral del periodo del 01 de marzo 2005 al 01 de setiembre 2013, y una obligación de dar suma de dinero, por beneficios sociales. Que su representada se dedica a la enseñanza PRE UNIVERSITARIA a través de las ACADEMIAS “T”, siendo una persona jurídica de derecho privado sin fines de lucro, conforme a la partida registral 01999176. Que la recurrente no tiene relación con la codemandada, en tanto las actividades económicas desarrolladas por ambas entidades, son independientes al tener su propio RUC, cada una de las demandadas tiene personería jurídica propia, contando con autonomía económica y funcional, por lo que es improcedente vincular a ambas, a fin de que la recurrente asuma obligaciones que no le corresponden.

Que, para acreditar la solidaridad, se deberá acreditar 1) Que, las empresas signadas como conformantes del grupo de empresas, actúan conjuntamente en el mercado y con una dirección unitaria. 2) Que, hay trabajadores que prestan sus servicios de modo indistinto para algunas o varias de ellas. 3) Que, la empresa que tiene a su nombre al trabajador no tiene patrimonio real o no tiene autonomía en su gestión empresarial. 4) Que, el objeto social de las empresas del grupo sea el mismo. Lo cual no se ha acreditado. Que la responsabilidad solidaria, no surge por el sólo hecho de ser parte del grupo de empresas, o estar vinculada

económicamente a otra, sino que cuando se muestre la existencia de fraude o ánimo de ocultarse bajo otra persona jurídica a fin de evitar cumplir con sus obligaciones con sus trabajadores, por motivos de capacidad económica, pudiendo en tal sentido determinarse a una sola de las empresas como la única responsable por sobre las varias empresas en apariencia forman parte del grupo. **Contestación de la demandada “C”:** Que, la demandante arguye que conjuntamente con asociación Educativa san isidro conforman un grupo de empresas y con ello que se declare la solidaridad en el pago de supuestas obligaciones laborales. Que la demandada “C”, fue constituida el 21 de agosto 2007, con inicio de actividades el 01 de setiembre 2007, conforme reconoce la demandante, siendo una persona jurídica de derecho privado sin fines de lucro que tiene como fin primordial el desarrollo educacional del país de educación básica, inicial, primaria y secundaria, conforme se verifica de la partida registral 12054230 – ANEXO 1-A-3, que no tiene ninguna relación con la Asociación Educativa San isidro, en tanto la actividad económica desarrollada por ambas entidades es totalmente independiente, al tener cada una su propio Registro único de contribuyente RUC, cada una tiene personería jurídica propia, contando con autonomía económica y funcional, por lo que no se puede vincular a ambas, a fin que la recurrente asuma obligaciones que no le corresponden.

Que la demandada contrata a la demandante mediante un contrato de trabajo a **plazo fijo por necesidad de mercado (artículo 58 del Texto único ordenado del D.L. 728, D.S. 003-97-TR)** debido al incremento coyuntural de la demanda de los servicios educativos que brindaban, contrato que tuvo vigencia desde el 02 de setiembre hasta el 31 de diciembre 2013, para desempeñar el cargo de docente secundaria. Renovándose el contrato. Posteriormente se le contrata mediante contrato de naturaleza temporal del 01 de marzo 2016 al 31 de diciembre 2016, y del 01 de marzo 2017 al 31 de diciembre 2017. Que la última remuneración fue de S/1.443.00.

Que, la demandada desde que entró en funciones en agosto 2007, siempre se ha dedicado, hasta hoy a la enseñanza de educación básica de inicial, primaria y secundaria, tal como se evidencia con la ficha RUC, por lo que rechazan lo expuesto por la demandante al señalar que se dedican al servicio pre universitario.

- 4. Síntesis de Actos Procesales.** - Admitida la demanda mediante resolución 24 de setiembre 2019, se corre traslado a las demandadas para que absuelva la

demanda y se programa el desarrollo de la Audiencia para el de conciliación y actos preparatorios, para el 18 de noviembre 2020, a las 9.30 am, acto en el cual, concurrieron ambas partes, dejándose constancia de la incomparecencia del señor abogado de la parte demandada, continuando con el proceso, se procedió a mencionar las pretensiones materia de juicio: **1) SOLICITA EL RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL DEL PERIODO DEL 01 DE MARZO 2005, AL 01 DE SETIEMBRE 2013, CONSECUENTEMENTE SOLICITA EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, COMO CTS, DESDE EL 01 DE MARZO 2005 AL 01 DE SETIEMBRE 2013. VACACIONES dejadas de percibir del 2005, al 01 de setiembre 2013 y trancas del 2013 y 2014. Gratificaciones de julio y diciembre de los años 2005 al 2013, y reintegro de gratificación de diciembre del 2013. Bonificación extraordinaria del 9%. 2) SOLICITA LA ENTREGA DEL CERTIFICADO DE TRABAJO, PAGO DE INTERESES LEGALES, COSTOS Y COSTAS PROCESALES.** Acto seguido se tiene por contestadas las demandas de ambos demandados. Señalándose fecha para llevarse a cabo la Audiencia de juzgamiento, la que se formalizó el 27 de noviembre 2020, a horas 4.00 pm. Acto en el cual se hizo presentes ambas demandadas, dejándose constancia de la inasistencia de la parte demandante, prosiguiendo con la secuela del proceso, los demandados expusieron sus alegatos de apertura, procediendo a la actuación probatoria, mencionándose **LOS HECHOS NECESITADOS DE ACTUACIÓN PROBATORIA: DETERMINAR SI HUBO O NO UNA RELACIÓN LABORAL ENTRE LAS PARTES Y DE SER EL CASO, SI CORRESPONDE ORDENAR EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES 'PETICIONADOS POR LA PARTE ACCIONANTE.** Procediéndose a la admisión de medios de prueba: del demandante: Los contenidos en los documentos del numeral 1 al 26, 28. Respecto a las exhibiciones contenidas en el numeral 29) se admiten. De la demandada Asociación Educativa San isidro, se admitieron los documentos contenidos en el numeral 1 al 3. Respecto del Co demandado asociación Educativa Ares, se admiten los contenidos en el numeral 1 al 12. Respecto a las cuestiones probatorias: La tacha postulada por la co demandada Asociación Educativa Ares, interpone TACHA por nulidad contra los documentos contenidos en el numeral 1-C, escuchada a ésta partes, el suscrito, declaró FUNDADA LA TACHA por nulidad. Respecto a la tacha por nulidad postulada por la misma co demandada

citada, contra los documentos contenidos en el numeral 1D, escuchados los argumentos se procedió a declarar FUNDADA LA TACHA por nulidad, en el extremo de los recibos en los que corresponden a las partes que no sean las co demandadas. Otra Tacha por nulidad por la co demandada contra el medio probatorio 1F, escuchados los argumentos, el suscrito declaró FUNDADA la tacha por nulidad. Esta parte procede a interponer cuestión probatoria de OPOSICIÓN, contra la exhibición contenida en el numeral 29), oídos los argumentos, el suscrito DECLARÓ FUNDADA la cuestión probatoria de oposición deducida. Posteriormente se concedió un plazo prudencial para que el concurrente exprese sus alegatos finales. Así mismo se dispuso la expedición del fallo para el 04 de diciembre 2020, y con la presente se emite.

II- CONSIDERANDO

PRIMERO: Tutela jurisdiccional efectiva. –

Los principios y derechos que forman parte de la función jurisdiccional se encuentran principalmente enunciados en el artículo 139° de la Constitución Política del Estado de 1993. Entre dicho principios y derechos que fundamentan el ejercicio de la función jurisdiccional se reconoce el derecho de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, la misma que debe ser concordada con el código adjetivo en la cual se precisa en su artículo 1° lo siguiente: *“Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso.”*

Dicho principio también ha sido desarrollado por la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 00763-2005-PA/TC, del 13 de abril del 2005 señalando en su fundamento 8) lo siguiente: *“Cuando el ordenamiento reconoce el derecho de todo justiciable de poder acceder a la jurisdicción, como manifestación de la tutela judicial efectiva, no quiere ello decir que la judicatura, prima facie, se sienta en la obligación de estimar favorablemente toda pretensión formulada, sino que simplemente, sienta la obligación de acogerla y brindarle una sensata como razonada ponderación en torno a su procedencia o legitimidad. No es, pues, que el resultado favorable esté asegurado con solo tentarse un petitorio a través de la demanda, sino tan solo la posibilidad de que el órgano encargado de la administración de Justicia pueda hacer del mismo un elemento de análisis con miras a la expedición de*

un pronunciamiento cualquiera que sea su resultado. (...) La tutela judicial efectiva no significa, pues, la obligación del órgano jurisdiccional de admitir a trámite toda demanda, ni que, admitida a trámite, tenga necesariamente que declararse fundada dicha demanda.” (sic).

SEGUNDO: Carga de la Prueba. –

Conforme a la regla establecida en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, corresponde a las partes probar los hechos que configuran la pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, de acuerdo a la siguiente distribución de la carga probatoria: **Al trabajador**, le corresponde acreditar la prestación personal de servicios, la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado, el acto de hostilidad padecido y la existencia del daño alegado; y **al empleador**, le corresponde probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, el estado del vínculo laboral y la causa del despido.

TERCERO: Amparo Constitucional

El Derecho al Trabajo encuentra reconocimiento en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, que independientemente del régimen que se trate implica dos aspectos: *1) El acceder a un puesto de trabajo; y 2) El derecho a no ser despedido sin causa justa.* Asimismo, el Tribunal Constitucional refiere que *“El derecho del trabajo no ha dejado de ser tuitivo conforme aparecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22° y siguientes de la Carta Magna, debido a la falta de equilibrio de las partes que caracteriza a los contratos que regula el derecho civil. Por lo que sus lineamientos constitucionales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos derechos en la subordinación funcional y económica (...)”¹.*

CUARTO: Respecto a la controversia. En el Acta de Audiencia de juzgamiento, de fecha 27 de noviembre 2020, a horas 4.00 pm, en la que se hicieron presentes sólo el apoderado de las demandadas, dejándose constancia de la inasistencia de la demandante, se fijaron LOS HECHOS NECESITADOS DE ACTUACIÓN PROBATORIA: **DETERMINAR SI HUBO O NO UNA RELACIÓN LABORAL**

ENTRE LAS PARTES Y DE SER EL CASO, SI CORRESPONDE ORDENAR EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES PETICIONAOS POR LA PARTE ACCIONANTE

QUINTO: Cuestiones Probatorias. -

La Tacha es el instrumento procesal por el cual se cuestiona a los testigos, documentos y pruebas atípicas. Dicha Cuestión Probatoria tiene por finalidad quitarles validez a las declaraciones testimoniales, o restarles eficacia probatoria a los documentos y/o pruebas atípicas.

La Tacha de documentos, tiene por finalidad restarle eficacia probatoria al documento mismo, más no al acto jurídico contenido en él; esto es, la Tacha de documentos, buscará que el documento no sea tenido en cuenta para probar la materia controvertida; ello se desprende de los artículos 242° y 243° del Código Procesal Civil. De tales artículos se puede deducir que las causales por las cuales se puede Tachar un documento son: **a)** falsedad, y **b)** la ausencia de una formalidad esencial que para el documento la ley prescribe bajo sanción de nulidad.

En consecuencia, de lo expuesto up supra, no procederá Tachar un documento por causales sustentadas en la nulidad o anulabilidad del acto jurídico, o en hechos de extemporaneidad o impertinencia de la prueba, conforme lo ha afirmado la Corte Suprema en la Casación N° 1357-96-Lima.

En el caso de autos, los demandados en sus escritos de contestación de demanda, se han deducido tachas contra los medios probatorios ofrecidos por la demandante descritos en la síntesis de los actos procesales, señalando que dichos medios probatorios son nulos. Que dichos actos procesales, no han sido absueltos por su contra parte – demandante – ante la incomparecencia de la actora y su defensa a la Audiencia de juzgamiento mencionada. Por lo que el suscrito procedió a resolver, conforme poder observarse de la Audiencia de juzgamiento, que quedó oralizada, grabada en audio y video, declarando han sido obtenidos de manera ilícita, vulnerando su derecho consagrado FUNDADAS LAS TACHAS POSTULADAS POR CADA UNA DE LAS DEMANDADAS, **EMPERO MANTENIENDO SU EFICACIA RESPECTO A SU CO DEMANDADA.**

Así también en dicho acto, la parte co – demandada ASOCIACIÓN EDUCATIVA “C” postuló OPOSICIÓN contra la exhibición contenida en el numeral 29) del escrito de la demandante, que, escuchados los argumentos, sin que puedan ser absuelto por la demandante el suscrito procedió a resolver en dicho, declarando FUNDADA LA

OPOSICIÓN. Que resueltas las cuestiones probatorias citadas en el acto de la audiencia de juzgamiento, corresponde resolver el fondo de la controversia.

SEXTO: Análisis del Caso en Concreto, Relación Laboral y fecha de ingreso

y cese. – **6.1** En el caso sub examine el punto de discusión se centra en determinar si existió una relación de carácter laboral – como alega la actora - o una relación de carácter civil en el periodo demandado – como alegan las demandadas - pues de verificarse que existió una relación laboral, podría discutirse luego el pago de los Beneficios Sociales reclamados.**6.2** El numeral 2 del artículo 23 de la Ley Procesal del Trabajo establece que “*acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario*”. En el mismo sentido el artículo 4° del Decreto Supremo N°003-97-TR establece que:

“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”.

De la lectura del citado artículo, se advierte que nuestro legislador presume la existencia de una relación laboral si en la ejecución de sus labores, el trabajador brindó sus servicios de manera subordinada, personal y remunerada; vale decir que toda relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: **i)** la prestación personal de servicios por parte del trabajador; **ii)** la remuneración a favor del trabajador; y **iii)** la subordinación del trabajador frente al empleador; y ello se comprobará a través de la aplicación del llamado **Principio de Primacía de la Realidad**.

Al respecto efectuada una valoración conjunta de los medios probatorios admitidos, y valoradas las declaraciones de las partes en la audiencia de juzgamiento de fecha 27 de noviembre del 2020, se tiene los medios probatorios contenidos en el punto 1) referida al carnet de la Escuela de profesores “T”, expedido por el nombre comercial “T”, documento que contiene indicios de la laboralidad de la demandante, respecto a la plana docente de los demandados, del periodo demandado – marzo 2005 al 01 de setiembre 2017. 2) Los recibos por honorarios girados por la demandada inicialmente: “B”, desde los meses de marzo 2005. Y del periodo 2007 girados por la “B”, hasta agosto 2013, con lo que se acredita el rasgo de laboralidad y continuidad de los servicios prestados para las demandadas. 3) Las boletas de pagos extendidos por la codemandada “C”, de los meses de setiembre 2013, y siguientes; en la cual aparece la suma otorgada ascendente a S/1.500.00 soles, que, contrastados con los recibos por

honorarios del año 2012, resulta ser el mismo monto, mismo cargo, como DOCENTE EN SECUNDARIA. Medio probatorio del numeral 6) de la demanda consistente en correo electrónico de fecha 17 de enero 2011, 01 de febrero 2011 cursado por la Coordinadora académica del Colegio Trilce Chorrillos, del cual se advierte la forma imperativa de asistencia a la capacitación, bajo sanción de que no se le programe horarios del año escolar, así el medio probatorio contenido en la demanda número 9), consistente en documentos de los meses de agosto 2008 y noviembre 2008, en la cual se advierten felicitaciones a la demandante por su desempeño y puntualidad, con ello se acreditaría la vinculación entre las dos demandadas, así como la naturaleza laboral y no civil, conforme pretender sustentar las emplazadas. Así también respecto a los medios probatorios del numeral 10), respecto a diplomas del mes de noviembre y de reconocimiento por el buen desempeño laboral de la demandante, suscrita por la Directora del Colegio Trilce Chorrillos, con lo cual se visualiza el carácter laboral de sus servicios, los que han estado sujetos a control, subordinación, remuneración, y no relación civil conforme han afirmado. Cabe citar el medio probatorio del numeral 11) de la demanda, respecto al correo electrónico, que se le asignó a la demandante por la Organización Educativa Trilce, como DOCENTE, ghuamani@trilce.edu.pe, indicios de rasgo de laboralidad, en donde le asignan materiales para la prestación de servicios. Respecto al numeral 12) referidos al correo electrónico de fecha 28 de mayo 2009, dirigido por la demandante a la Coordinadora Académica “N”, respecto a simulacros de examen de admisión San Marcos, a fin de verificar que su prestación fue de naturaleza laboral, bajo supervisión. En tanto el numeral 13) de la demanda, respecto al correo electrónico, referido al historial del tiempo laborado en Trilce, de fecha 28 de mayo 2010, por la demandante al Director del Colegio Trilce Salaverry, señor Roberto Arrieta Montoya, a fin de verificar que su relación era de naturaleza laboral. Respecto del numeral 14) consistente en un correo electrónico denominado ORGANIZACIÓN TRILCE – CELEBRACIONES NAVIDEÑAS, de fecha 09 de diciembre 2010, dirigido por la Directora del Colegio Trilce Chorrillos, Mónica Reyes Sevilla, a toda la plana personal y docente en las que se encuentra la actora. Respecto al numeral 25) de la demanda, donde consta justificación de inasistencia de fecha 26 de marzo 2013, con lo cual se verifica la subordinación de la actora, respecto a la jornada de trabajo. En cuanto en el numeral 21) se puede advertir el horario de profesor de la Academia Trilce de los meses, marzo, 2005, marzo 2006, abril 2006, febrero 2007, febrero 2009, febrero 20123, febrero 2009, en la cual se verifica la jornada de trabajo de la actora. En cuanto a los

diversos Memos de los años 2008, 2009, cuyo texto contienen evidencias de laboralidad, respecto a la subordinación que estaba sujeta la actora.

6.3 Que, si bien en la Audiencia de juzgamiento, algunos de los mencionados medios de prueba fueron declarados fundadas las tachas por nulidad, empero debe tenerse en cuenta que, se agregó al momento de resolver las incidencias, que se mantenían su eficacia respecto a su co demandada y viceversa, motivo por el cual, en este considerando, se tienen en cuenta los que fueron materia de cuestionamiento, en aplicación del Principio de la primacía de la realidad.

Por otro lado, LA DEMANDADA “B”, PRECISA QUE SE DEDICAN A LA ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA ACADEMIA “T”, no dedicándose a la enseñanza básica de educación en los niveles de inicial, primaria y secundaria, ha reafirmado que contrató a la demandante bajo la modalidad de locación, brindando servicios de manera independiente en el mes de MARZO 2005 (recibo por honorario 000012 de fecha 31 de marzo 2005, dichos servicios fueron hasta el mes de OCTUBRE 2007, según recibo por honorario 000062, de fecha 31 de octubre 2007, no negando tal factualidad.

LA CO DEMANDADA “C”, constituida el 21 de agosto 2007, con inicio de actividades el 01 de setiembre 2007, dedicándose a la enseñanza de educación básica, inicial, primaria y secundaria, aseverando que esta parte contrata a la demandante, mediante contrato de trabajo a plazo fijo por necesidad de mercado, debido al incremento coyuntural de la demanda de los servicios educativos que brindan, contrato que tuvo vigencia desde el 02 de setiembre 2013, al 31 de diciembre 2013, PARA DESEMPEÑAR EL CARGO DE DOCENTE SECUNDARIA, renovándose el contrato sucesivamente, hasta el 31 de diciembre 2017. Empero la actora solicita dicha pretensión HASTA EL 01 DE SETIEMBRE 2013 – cuando en dicho periodo extendía recibos por honorarios - precisando dicha parte que la última remuneración básica fue de S/1.443.00 – conforme a la última boleta de pago, conforme se ha analizado, las labores de la actora, desde sus inicios, esto es desde el 01 de marzo 2005, al 30 de setiembre 2013, habiendo prestando para la Asociación Educativa San Isidro (01 marzo 2005 al 30 setiembre 2007). Y para la Asociación educativa Ares (01 octubre 2007 al 01 setiembre 2013), bajo subordinación, pago mensual, trabajo personal, si bien cierto las demandadas han señalado que figuran recibos por honorarios, así como contratos de naturaleza civil, es cierto también que se viene demostrando que la actora, se ha dedicado a las labores de DOCENTE, de ambas demandadas, en consecuencia, no resulta razonable pensar que la

actora haya realizado una prestación de servicios de naturaleza civil, en tanto no podía realizar servicios en forma autónoma o independiente, toda vez que ha estado sujeto a días y horarios establecidos por las demandadas, debía cumplir además con asistir a capacitaciones, charlas, y brindaba clases en forma personal, que en las circunstancias que no podía asistir, estaba obligada a justificar su inasistencia. A, mayor abundamiento, se le ha otorgado el material pertinente para cumplir con sus funciones de DOCENTE, que dicha situación implica necesariamente una relación de subordinación, además de ello, con antelación a la fecha del 01 de marzo 2005, la actora ya prestaba servicios para una de las co demandadas, esto es para Asociación Educativa San Isidro.

Siendo ello así, y habiendo determinado la prestación personal de servicios y su carácter subordinado, corresponde determinar la fecha de ingreso y la fecha de cese; al respecto, se tiene en cuenta los recibos por honorarios del año 2005, en adelante, contratos de prestación de servicios para el dictado de clases en cada una de las sedes de la demandada, que es pretensión de la demandante, pese a que ha laborado por algunos días y horas, con anterioridad al año 2005, sin embargo su pretensión data **desde el 01 de marzo 2005**, por lo que se tiene que la actora prestó servicios continuos ininterrumpidos, **desde el 01 de marzo 2005, sin solución de continuidad, es decir sin interrupción, por lo que se aplica a aquello que se mantiene, continua o permanente**, abarcando su pretensión **hasta el 01 de setiembre 2013**, toda vez que con posterioridad, ya estaba sujeta a otro tipo de contrato bajo planilla. De lo que se concluye que la demandante durante ese periodo, e incluso con posterioridad, ha estado laborando en su condición de DOCENTE, es aplicación del artículo 29° de la Ley 29497 – presunciones legales derivadas de la conducta de las partes - por tanto cierto que la actora prestó servicios del **01 de marzo 2005, al 01 setiembre 2013**. (en dicho periodo la actora ha extendido RECIBOS POR HONORARIOS); con posterioridad, esto es a partir del 02 de setiembre 2013, hasta el 31 de diciembre 2017, pasó a formar parte de las planillas de la co demandada “C”.

6.4 Habiendo determinado la fecha de ingreso y cese de la actora (respecto a los recibos por honorarios), y estando acreditada la relación laboral de la actora con la demandada inicialmente y posteriormente con la co demandada: “B” Y “C”, corresponde determinar el monto de la contraprestación por los servicios prestados y determinar si el pago debe efectuarse de manera solidaria entre las demandadas. Para determinar dicho monto se designará aleatoriamente al PERITO contable a fin de que proceda a verificar dicho extremo y efectuar una liquidación de acuerdo a lo resuelto,

toda vez que la demandante ha expresado que dicha remuneración ascendía a S/1.500.00 soles (ver recibo por honorarios número 000152), mientras que la demandada expresa que fue S/1.443.00 mensuales (según boletas de remuneraciones de setiembre 2013), para lo cual al verificarse distintos montos en los recibos por honorarios, deberá proceder el Perito efectuar un promedio de lo percibido. Y para los efectos de la liquidación respectiva, es aplicable el régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo 728. Recurriéndose al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, establecido en el artículo 24) de la Constitución Política y que deberá tomarse en cuenta a fin de efectuar el cálculo de los beneficios sociales reclamados.

SÉTIMO: Respecto a la responsabilidad solidaria:

7.1. Sobre la relación sustancial entre las partes.

Respecto de los hechos acreditados aceptados por las partes. - Que, en el acto de Audiencia de juzgamiento, de fecha 27 de noviembre 2020, diligencia grabada en audio y video, la parte que representó a las demandadas, aseveró conforme argumentó la demandante en su escrito de demanda, que la demandante ha tenido una relación contractual con la DEMANDADA “B”, desde el 01 de marzo 2005, al 30 setiembre 2007 – por recibos por honorarios. Posteriormente con la CO DEMANDADA “C”, desde el 01 de octubre 2007 al 01 setiembre 2013 – por recibos por honorarios – posteriormente contratada bajo planilla. **Respecto a las labores desempeñadas para las demandadas:** Se ha acreditado que la demandante, durante el periodo demandado ha prestado servicios en cargo de DOCENTE DE SECUNDARIA. Conforme se acreditan de los recibos por honorarios, extendidos por la actora a cada una de las demandadas en los periodos pretendidos, inicialmente a la demandada posteriormente a la co demandada. Así como el carnet entregado en su condición de docente, **Respecto a la sucesión del empleador y la continuidad de labores-** Conforme se ha detallado se acredita que la accionante laboró de forma continua y sucesiva para la demandada “B”, DESDE EL 01 DE MARZO 2005, AL 30 DE SETIEMBRE 2007; y, seguidamente para la demandada “C”, DESDE EL 01 DE OCTUIBRE 2007, AL 01 SETIEMBRE 2013 – con posterioridad se continuó contratando a la demandante, evidenciándose que la actora para ambas demandadas, ha prestado servicios como DOCENTE, evidenciándose que se trata de un mismo nombre comercial “T”, así como también ambas empresas comparecen representadas por el Presidente, señor “D”, quien es el fundador, promotor, Miembro del Consejo Directivo (por Asamblea General del 17 de enero 2003) y representante legal de ambas entidades educativas de Colegio y Academia a la actualidad, de ello se

puede visualizar de las copias literales de inscripción, consulta RUC Sunat. Así se demuestra del ANEXO 1-A-3 – ver ficha registral 12054230, que corresponde a LA DEMANDADA “C”. Y la partida 0199176 que corresponde a la DEMANDADA “B”.

Conclusión. - De lo expuesto, se colige que la recurrente se vinculó con las codemandadas “B” (nombre comercial Grupo “T”) Y LA DEMANDADA “C” (nombre comercial Colegios “T”) desde el 01 de marzo 2005 al 01 de setiembre 2013, de forma continua y con sucesión de empleadores en el mismo nombre comercial “T”, con la misma actividad de enseñanza en Colegios y Academias pre universitarias, laborando en distintas sedes y desempeñando la misma función (DOCENTE) conforme se ha acredita, destacándose que la parte contratante actuaba con unidad de dirección representada a través de un mismo representante legal - Presidente de ambas codemandadas, así aparece desde abril 1993, ante los Registros Públicos de Lima. Y respecto a la codemandada asociación Educativa Ares, desde el 21 de agosto 2007 (partida registral 12054230), situación que determina la existencia de continuidad en el vínculo laboral mantenido en el centro de trabajo con ambas codemandadas. (Ver anexo 1-A-3).

7.2 Respecto a la solidaridad de los adeudos laborales. –

Al respecto, corresponde señalar que el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral, celebrado en la ciudad de Lima, con fecha 27 y 28 de junio del 2008, respecto al Tema N°2, Responsabilidad Solidaria en las Obligaciones Laborales, arribó a la siguiente conclusión Plenaria:

“...CONCLUSIÓN PLENARIA: El Pleno adoptó por UNANIMIDAD la postura número uno que enuncia lo siguiente: “Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores...”

Respecto al grupo de empresas, tenemos que, en la doctrina laboral, el tratadista nacional ARCE ORTIZ ha señalado que “*el grupo de empresas no es otra cosa que varias empresas, jurídicamente independientes sometidas a una estrategia general común. Esto es, la interrelación de unidades empresariales autónomas en torno a una*

dirección unitaria, o entendido como un centro múltiple de actividades empresariales”¹, a su vez, PLA RODRÍGUEZ ha definido grupo de empresas o grupo económico como el “conjunto de empresas aparentemente autónomas pero sometidas a una dirección económica única”², definiciones de las cuales debe destacarse la unidad de dirección o control común.

En el caso de autos, se aprecia que ambas empresas cuentan con unidad de dirección a través del siguiente representante legal:

Nombre	Cargo
1) “ D ”	Representante legal – Presidente de demandada “B”.
2) “ D ”	Representante Legal – Presidente de Demandada “C”

Adicionalmente, a lo expuesto debe resaltarse acorde al **Principio de Continuidad Laboral**. las sucesiones de empleadores determinan la transferencia de la responsabilidad por las obligaciones laborales, situaciones que se hayan acreditadas en los recibos por honorarios y demás medios probatorios mencionados, donde también se aprecia, **actividad económica y centros de labores de distintas sedes, en las cuales la actora ha prestado sus servicios**. Ambas empresas contratan a la accionante como DOCENTE, en las distintas sedes que mantienen las Sociedades Educativas San Isidro y Ares, bajo contrato civil con emisión de recibos por honorarios, sin embargo se ha demostrado que dicha relación ha sido encubierta, toda vez que en la realidad ha sido contratos laborales. Ello se puede aseverar al remitirnos a los recibos por honorarios entre los años 2005 a 2007, (octubre), hay recibos incluso en el mismo mes para la Asociación educativa “B” y “D” – ésta última también conformada por el grupo TRILCE – que no ha sido demandada.

En consecuencia, advirtiéndose **la unidad de actividad económica, unidad de dirección**, este Juzgado determina la existencia de vinculación económica y empresarial en el grupo de empresas conformado por “B” Y “C”, PERTENECIENTE AL NOMBRE COMERCIAL “T”, que determina la solidaridad respecto de los adeudos laborales que pudieran existir a favor del demandante. Motivo por el cual corresponde liquidar.

OCTAVO: Del pago de la compensación por tiempo de servicios:

8.1 Para efectos de la liquidación por compensación por tiempo de servicios, se debe tener presente lo dispuesto por el artículo 9° del Decreto Supremo N° 001-97-TR Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, el cual establece *"Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20."*

8.2 El artículo 2° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobados por Decreto Supremo N° 001-97-TR establece que este beneficio social **se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral.**

En el presente caso, la parte demandante pretende el pago de compensación por tiempo de servicios por el período del **01 de marzo 2005 al 01 de setiembre del 2017**, y teniendo en consideración que las emplazadas no han probado haber abonado dicho beneficio social, conforme al texto del artículo 23°, numeral 23.4, literal a) de la Ley Procesal de Trabajo N°29497: *"De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:*

¹ ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho individual del Trabajo en el Perú, Palestra, 2008. pág.113

² PLA RODRÍGUEZ. Américo. Los grupos de empresas en: Revista Española de Derecho del Trabajo, N°6, 1981. pág.187

a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad(...); este Juzgado se pronuncia por considerar insoluto dicho beneficio social demandado, en tal sentido, se procede a efectuar el cálculo correspondiente: Cálculo que se efectuará en 2 periodos, de acuerdo a cada una de las demandadas:

LIQUIDACIÓN DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS:

DNI del demandante 10657573

Periodo a liquidar Asociación Educativa San Isidro		
--	--	--

Del 01.03.2005
al 31.10.2007

Periodo a liquidar Asociación Educativa Ares		
--	--	--

Del 01.10.2007
al 31.08.2013

Calculo de la CTS periodo Asociación Educativa "B"

Depósitos Semestrales de la CTS

PERIODO	Meses	#;REF! #;REF!	Prom. Grat.	Remun Computable	Monto CTS
Del 01-03-05 al 30-04-05	2	310.30		310.30	51.72
Del 01-05-05 al 31-10-05	6	1259.07	79.59	1338.66	669.33
Del 01-11-05 al 30-04-06	6	811.67	181.07	992.73	496.37
Del 01-05-06 al 31-10-06	6	1377.33	157.78	1535.11	767.56
Del 01-11-06 al 30-04-07	6	1000.33	222.31	1222.64	611.32
Del 01-05-07 al 31-10-07	6	1241.33	172.67	1414.00	707.00
					3,303.29

Cálculo de la CTS periodo Asociación Educativa "C"

Depósitos Semestrales de la CTS

PERIODO	Meses	#;REF! #;REF!	Prom. Grat.	Remuneracion Computable	Monto CTS
Del 01-10-07 al 31-10-07	1	343.00		343.00	28.58
Del 01-11-07 al 30-04-08	6	1369.07	71.71	1440.77	720.39
Del 01-05-08 al 31-10-08	6	1414.90	259.33	1674.23	837.11
Del 01-11-08 al 30-04-09	6	1573.60	218.32	1791.92	895.96
Del 01-05-09 al 31-10-09	6	2205.83	302.93	2508.77	1254.38
Del 01-11-09 al 30-04-10	6	1481.82	331.44	1813.27	906.63
Del 01-05-10 al 31-10-10	6	2250.00	250.00	2500.00	1250.00
Del 01-11-10 al 30-04-11	6	2262.33	450.00	2712.33	1356.17
Del 01-05-11 al 31-10-11	6	2415.01	323.44	2738.45	1369.23
Del 01-11-11 al 30-04-12	6	1916.00	450.45	2366.45	1183.23
Del 01-05-12 al 31-10-12	6	1214.50	291.67	1506.17	753.08
Del 01-11-12 al 30-04-13	6	1408.88	236.56	1645.44	822.72
Del 01-05-13 al 31-08-13	4	1682.50	242.33	1924.83	641.61
					18,625.67

NOVENO: Del pago de las vacaciones demandadas:

En principio debe tenerse presente que, el artículo 10 del Decreto Legislativo N°713³, "El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.(...) " subrayado nuestro. Así mismo el artículo 11 del citado Decreto establece que "El año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador, o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente."

Por otro lado, la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiere percibido habitualmente en caso de continuar laborando y se aplica analógicamente los criterios establecidos computable para la compensación por tiempo de servicios; en casos de trabajo discontinuo cuya duración sea inferior a un año y no menor a un mes, el trabajador percibirá un doceavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de trabajo efectivo y toda fracción se considerará por treintavos.

En nuestro caso, el accionante ha demandado el pago de Vacaciones del período anuales 2005-2006 al 2012-2013, por 08 años, mas vacaciones truncas del 2013-2014, con un record trunco de 6 meses; y, estando a que el artículo 12° del Decreto Legislativo N°713, contempla en su literal h) que se considera como días efectivos de trabajo el período vacacional y teniendo en cuenta que las emplazadas no han probado haber abonado dicho beneficio social, conforme al texto del artículo 23°, numeral 23.4, literal a) de la Ley Procesal de Trabajo N°29497: "*De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.(...)*"; este Juzgado se pronuncia por considerar insoluto dicho beneficio social demandado, en consecuencia, corresponde proceder al cálculo respectivo: Cálculo que se efectuará en 2 periodos, de acuerdo a cada una de las demandadas:

LIQUIDACIÓN DE VACACIONES:

Vacaciones Asociación Educativa "B"

Remuneración Computable	Prom 6 últimos meses en Asociación Educativa "B"	1241.33
-------------------------	--	---------

VACACIONES	periodo	Remuneracion Vacacional	vacacion no gozada	fecha límite. para el goce	Indemniz Vacacional	TOTAL VACACIONES
Del 01.03.2005 al 28.02.2006	1 año	1241.33	1241.33	28.02.2007	1241.33	2,482.67
Del 01.03.2006 al 28.02.2007	1 año	1241.33	1241.33	Simple		1,241.33
VACACIONES TRUNCAS						
Del 01.03.2007 al 31.10.2007	8 meses	1241.33	827.56			827.56

³ Decreto Legislativo N° 713 de fecha 08/11/1991 Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

TOTAL VACACIONES			4,551.56
------------------	--	--	----------

Vacaciones Asociación Educativa "C"

Remuneración Computable	Última Remuneración percibida antes del Cese Dic-17					1500.00
VACACIONES	periodo	Remuneracion	vacacion	fecha	Indemniz	TOTAL
		Vacacional	no gozada	limite. para el goce	Vacacional	VACACIONES
Del 01.10.2007 al 30.09.2008	1 año	1500.00	1500.00	30.09.2009	1500.00	3,000.00
Del 01.10.2008 al 30.09.2009	1 año	1500.00	1500.00	30.09.2010	1500.00	3,000.00
Del 01.10.2009 al 30.09.2010	1 año	1500.00	1500.00	30.09.2011	1500.00	3,000.00
Del 01.10.2010 al 30.09.2011	1 año	1500.00	1500.00	30.09.2012	1500.00	3,000.00
Del 01.10.2011 al 30.09.2012	1 año	1500.00	1500.00	30.09.2013	1500.00	3,000.00
Del 01.10.2012 al 31.08.2013	11 meses	1500.00	1375.00	30.09.2014	1375.00	2,750.00
TOTAL VACACIONES						17,750.00

DÉCIMO: Por concepto de gratificaciones demandadas:

Se debe tener presente que conforme a lo dispuesto por el artículo 1° de la Ley N° 27735⁴, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. Así mismo el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar tal beneficio, conforme a lo previsto por el artículo 2° de la citada Ley.

El artículo 6° de la Ley N° 27735 dirigida a la gratificación proporcional, señala que si en caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses efectivamente laborados, debiendo abonarse en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso; asimismo, el artículo 7° de la acotada norma indica que corresponde percibir la gratificación haber laborado **como mínimo un mes en el semestre correspondiente.**

En caso sub Litis, se ha demandado el pago de Gratificación de julio y diciembre de los periodos anuales desde 2005, hasta julio 2013, más las correspondientes bonificaciones extraordinarias, y estando que las co-demandadas no han probado haber abonado este beneficio social demandado de conformidad al artículo 23°, numeral 23.4, literal a) de la Ley Procesal de Trabajo -Ley N°29497; en consecuencia este extremo peticionado por el actor merece ampararse, por lo que, corresponde proceder al cálculo correspondiente: Cálculo que se efectuará en 2 periodos, de acuerdo a cada una de las demandadas: **LIQUIDACIÓN DE GRATIFICACIONES + BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA del 9%**

⁴ Ley N° 27735 de fecha 28/05/2002, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad".

Gratificación Semestral Asociación Educativa "C"

GRATIFICACIONES	Meses	Rem	Total Gratificación
		Computable	
Julio-2005	4	716.33	477.56
Diciembre-2005	6	1,086.40	1086.40
Julio-2006	6	946.67	946.67
Diciembre-2006	6	1,333.83	1333.83
Julio-2007	6	1,036.00	1036.00
Diciembre-2007	4	1,259.50	839.67

Gratificación Semestral Asociación Educativa Ares

GRATIFICACIONES

	Meses	Rem	Total Gratificación
		Computable	
Diciembre-2007	3	860.47	430.23
Julio-2008	6	1,555.97	1555.97
Diciembre-2008	6	1,309.93	1309.93
Julio-2009	6	1,817.60	1817.60
Diciembre-2009	6	1,988.66	1988.66
Julio-2010	6	1,500.00	1500.00
Diciembre-2010	6	2,700.00	2700.00
Julio-2011	6	1,940.63	1940.63
Diciembre-2011	6	2,702.72	2702.72
Julio-2012	6	1,750.00	1750.00
Diciembre-2012	6	1,419.38	1419.38
Julio-2013	6	1,454.00	1454.00
Diciembre-2013	2	2,615.00	871.67
			21,440.78

Bonif Extraordinaria del 9% Asociación Educativa "C"

Periodo	Meses	Gratificación	Bonif Extr 9%
Julio-2009	6	1817.60	163.58
Diciembre-2009	6	1988.66	178.98
Julio-2010	6	1500.00	135.00
Diciembre-2010	6	2700.00	243.00
Julio-2011	6	1940.63	174.66
Diciembre-2011	6	2702.72	243.24
Julio-2012	6	1750.00	157.50
Diciembre-2012	6	1419.38	127.74
Julio-2013	6	1454.00	130.86
Diciembre-2013	2	871.67	78.45

S/. 1,633.01

RESÚMEN DE LO LIQUIDADADO:

Resumen Asoc Educativa San "B"	
1.- CTS	3,303.29
2.- Gratificaciones	5,720.12
3.- Bonif Extraordinaria del 9%	
4.- Vacaciones	4,551.56
TOTAL	13,574.96

Resumen Asoc Educativa "C"		
1.- CTS		18,625.67
2.- Gratificaciones		21,440.78
3.- Bonif Extraordinaria del 9%		1,633.02
4.- Vacaciones		17,750.00
TOTAL		59,449.47

DÉCIMO PRIMERO: Entrega de certificado de trabajo:

La parte demandante en su escrito de demanda solicita la entrega del Certificado de Trabajo, por lo que estando a la aplicación de la Tercera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo, extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las 48 horas un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas. En tal sentido, no habiéndose acreditado la entrega de dicho certificado, es que las demandadas deben extender a la actora el Certificado de Trabajo en el que debe constar que laboró para las empleadas San desde el **01 de marzo 2005 al 01 setiembre 2013**, en el cargo de DOCENTE.

DÉCIMO SEGUNDO: Sobre el pago de intereses, costas y costos demandados:

12.1 En cuanto a los intereses, serán determinados en ejecución de sentencia conforme dispone el Artículo 1° y 3° del Decreto Ley 25920, que dispone que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devenga a partir del siguiente día de aquel en se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, y que el mismo corresponde al interés legal laboral fijado por el Banco Central de Reserva del Perú.

Respecto a los intereses respecto a la Compensación por Tiempo de Servicios y que las mismas deben ser depositados a empresas del Sistema Financiero, conforme dispone el artículo 32° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Text o Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, por lo que, los intereses, respecto a dicho beneficio social debe ser el interés bancario o financiero.

12.2 De otro lado, respecto al pago de costas, estas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso, conforme al artículo 410° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria; en el presente caso corresponde abonar dicho concepto a la demandante, que se liquidará en ejecución de sentencia.

12.3 En lo referido al pago de costos, estas están constituidos por el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo, conforme al artículo 411° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria; al respecto, de autos se advierte que la demandante ha recibido la asesoría de patrocinio privado, por lo que, corresponde la condena de costos procesales, que se liquidarán en ejecución de sentencia.

Por estos fundamentos; y, de conformidad con los artículos 1°, 26°, 138° y 139° de la Constitución Política del Perú, 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, normas legales citadas, ley de la materia Ley N° 29497, artículo 50, inciso 6) del Código Procesal Civil, administrando justicia a nombre de la Nación:

III. FALLO:

- 1) Declarando **FUNDADA** la demanda, interpuesta por doña “A” contra 1) “B” Y 2) “C” sobre **RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES**; en consecuencia:
- 2) **ORDENO** que las empresas demandadas cumplan con pagar de **forma solidaria** la suma de **S/73.024.43 (SETENTA Y TRES MIL VEINTICUATRO SOLES CON CUARENTA Y TRES CÉNTIMOS (13.574.96 + 59.449.47))**, conforme lo expuesto en la presente resolución, por conceptos de compensación por tiempo de servicios + gratificaciones + bonificación extraordinaria + vacaciones, más intereses legales laborales y financieros respecto a la CTS. Con costas y costos procesales.
- 3) **DISPONGO** que las obligadas, cumplan con otorgar el certificado de trabajo a la actora, indicando el periodo laboral (demandado), así como el cargo ejercido, conforme a lo expuesto en el presente proloquio.
 - **PUBLÍQUESE EN EL SISTEMA INTEGRAL JUDICIAL – SIJ**
 - **NOTIFÍQUESE A LAS PARTES CONFORME CORRESPONDA**

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

EXPEDIENTE N° 13317-2019-0-1801-JR-LA-09

Señores:

“U”

“Z”

“L”

RESOLUCIÓN N° 11

Lima, de 13 julio del 2021

VISTOS:

En Audiencia de Vista de fecha de 13 julio del año en curso, interviniendo como Juez Superior ponente el Señor “U”, se expide la siguiente resolución:

ASUNTO:

Resolución materia de apelación:

Es materia de impugnación la Resolución N° 05, que contiene la Sentencia N.° 192-2020-GJGI de fecha 04 de diciembre de 2020, obrante de fojas 341 a 357, que declara:

1. FUNDADA la demanda, interpuesta por doña “A” contra 1) la demandada “B” Y la Co demandada 2) “C” sobre RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; en consecuencia:
2. ORDENO que las empresas demandadas cumplan con pagar de forma solidaria la suma de S/73.024.43 (SETENTA Y TRES MIL VEINTICUATRO SOLES CON CUARENTA Y TRES CÉNTIMOS (13.574.96 + 59.449.47), conforme lo expuesto en la presente resolución, por conceptos de compensación por tiempo de servicios + gratificaciones + bonificación extraordinaria + vacaciones, más intereses legales laborales y financieros respecto a la CTS. Con costas y costos procesales.
3. DISPONGO que las obligadas, cumplan con otorgar el certificado de trabajo a la actora, indicando el periodo laboral (demandado), así como el cargo ejercido,

conforme a lo expuesto en el presente proloquio.

EXPRESIÓN DE AGRAVIOS

De fojas 368 a 373 obra el escrito de apelación de Asociación Educativa Ares contra la sentencia, donde expresa como agravios los siguientes:

En el numeral 6.2 de la sentencia el Juez hace referencia a la valoración de las pruebas y toma la ofrecida en el anexo 1-C, referente a la copia legalizada de un diploma de egresada de la Escuela de Profesores de fecha 30 de diciembre de 2003, la cual el juzgado refiere contiene rasgos de laboralidad, sin embargo, la indicada prueba ha sido tachada, siendo que esta fue declarada fundada.

El Juez señala que los medios de prueba anexo 1-E y 1-D figura la remuneración de S/. 1,500.00, sin embargo, ello no se ha valorado de manera conjunta con los medios probatorios presentados a la contestación de demanda, como la liquidación de beneficios sociales de fecha 01 de enero de 2018, en la cual incluso aparece la firma de la demandante, donde figura su última remuneración, designando perito contable toda vez que existía dicha contradicción; no obstante, el no señala el motivo para no considerar la referida liquidación; así como tampoco se adjuntó el peritaje realizado por el cual se determina la suma S/ 73,024.43 cifra superior a la peticionada por la demandada, no existiendo sustento para dicho incremento.

En cuanto a la responsabilidad solidaria, el Juez ha concluido que la actora se vinculó con las codemandadas, sin que esta fundamente y pruebe lo concerniente a la dirección económica única; agregándose además que el solo hecho que el presidente de las dos asociaciones demandadas sea la misma persona, no quiere decir que se aprecie unidad de dirección, no habiéndose considerado la Resolución Conasev N° 90-2005-EF/94.10, referida en la contestación de demanda.

Respecto al pago de la CTS, gratificaciones y vacaciones, sin mayor argumento ni fundamento, se ha señalado montos mayores a los peticionado por la actora en su demanda, pero sin explicar cómo es que ha obtenido dichos montos para los cálculos, los cuales nos perjudica al haberse elevado sin mayor sustento el mismo. Además, la liquidación efectuada respecto a la CTS es incorrecta, cuya suma en la sentencia figura con S/. 18,625.67 pero sumando los números establecidos en la sentencia esta resulta ser de S/. 12,019.09. La sentencia es nula al no haberse adjuntado ningún peritaje, ni fundamentado ni motivado las liquidaciones de la sentencia. No es posible entregar el certificado de trabajo, cuando en la realidad en dicho tiempo mi representada no existía

ni entraba en funciones. Los costos costas e intereses deben basarse en los montos finales peticionados por la actora y no en los señalados en la sentencia. De fojas 376 a 404 obra el escrito de apelación de Asociación Educativa “B” contra la sentencia, donde expresa como agravios los siguientes:

El superior jerárquico deberá observar que el Juzgado ha declarado fundada las tachas presentadas contra 14 medios probatorios, sin embargo, declara responsabilidad solidaria y el pago de un monto mayor al peticionado. En efecto, en el numeral 6.2 de la sentencia, se valora el anexo 1-C, indicándose que aquella contiene rasgos de laboralidad; empero, la prueba es de fecha anterior al periodo solicitado por la demandante. Además, dentro de su valoración de pruebas, el juzgado se refiere a las presentadas por la actora en los numerales 6, 9, 10, 11, 12, 13,14 y 25, todas aquellas referidas a periodos en los cuales, no se encuentra acreditado que la actora mantuvo vínculo alguno con la Asociación Educativa San Isidro.

El Juzgado a utilizado la suma de S/ 1,500.00 para liquidar los beneficios solicitados, considerando las boletas expedidas por asociación educativa Ares, debiendo de considerarse únicamente los montos señalados en los recibos por honorarios de Asociación Educativa “B”. El Juzgador señala en el numeral 6.4 de la sentencia que se designará perito para verificar el monto de la contraprestación para liquidar los beneficios solicitados, indicándose que el perito deberá efectuar el promedio de lo percibido, no adjuntado el en la sentencia el supuesto peritaje realizado, el cual determina una suma superior a la peticionada sin sustento.

En cuanto a la responsabilidad solidaria, el Juzgado ha concluido que se colige que la demandante se vinculó con las codemandadas, sin que aquella fundamente y pruebe lo concerniente a la dirección económica única, agregándose además que el solo hecho que el presidente de las dos asociaciones demandadas sea la misma persona, no quiere decir que se aprecie unidad de dirección, no habiéndose considerado la Resolución Conasev N° 90-2005-EF/94.10, referida en la contestación de demanda.

Respecto al pago de la CTS, gratificaciones y vacaciones, sin mayor argumento ni fundamento, se ha señalado montos mayores a los peticionado por la actora en su demanda, pero sin explicar cómo es que ha obtenido dichos montos para los cálculos, lo cuales nos perjudica al haberse elevado sin mayor sustento dicho monto. Además, la liquidación efectuada, respecto a la CTS es incorrecta, cuya suma en la sentencia figura con S/. 18,625.67, pero sumando los números establecidos en la sentencia esta resulta ser de S/. 12,019.09. La sentencia es nula al no haberse adjuntado ningún

peritaje, ni fundamentado ni motivado las liquidaciones de la sentencia. No es posible entregar el certificado de trabajo por periodos donde la actora no laboró ni desarrollo actividades para mi representada Asociación Educativa San Isidro Los costos costas e intereses, deben basarse en los montos finales peticionados por la actora y no los señalados en la sentencia.

CONSIDERANDO:

PRIMERO. - El principio contenido en el aforismo latino *Tantum Devolutum Quantum Appellatum*, en concordancia con el artículo 370 in fine del Código Procesal Civil, indica que en la apelación la competencia del superior solo alcanza a la resolución impugnada y a su tramitación, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la misma. **SEGUNDO.**

- Conforme al principio descrito, el tribunal revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito, ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia. Así, el tribunal no tiene más facultades de revisión que aquellas que han sido objeto del recurso; y más aún, no puede entrar en el examen de las cuestiones consentidas por las partes o que no han sido cuestionadas porque estas han quedado ejecutoriadas, salvo que el vicio sea de tanta trascendencia que vulnere el orden público y las buenas costumbres o que exista una manifiesta vulneración de derechos fundamentales cuyo cumplimiento no fue advertido por el recurrente.

§ Antecedentes

TERCERO. - Se trata de la demanda laboral de fojas de fecha 25 de junio de 2019 (F. 3 a 27), mediante la cual la actora pretende reconocimiento de relación laboral con las coemplazadas desde el 01 de marzo de 2005 hasta el 01 de setiembre de 2013, y como incidencia de ello, se la abone la suma de S/. 46,892.61, por concepto de CTS; gratificaciones legales; bonificación del 9% y vacaciones anuales. Extiende su pedido al pago de intereses legales y financieros; entrega de certificado de trabajo; y abono de costos y costas del proceso; precisando que los beneficios peticionados deben ser respondidos solidariamente por las coemplazadas. Al respecto la demandada Asociación Educativa “C” (en adelante AEA), contesta demanda (F. 241 a 265), indicando que la demandada fue contratada como locadora de servicios desde el 01 de octubre de 2007 al 01 de setiembre de 2013 para luego pasar a planillas , prestando

servicios de manera autónoma. Respecto a la supuesta solidaridad, señala que es una persona jurídica distinta a su codemandada. Por su parte Asociación Educativa "B" (en adelante AESI), refiere en su contestación de demanda (F. 298 a 314) que la actora fue locadora de servicios desde marzo de 2005 hasta octubre de 2007 y que no ha probado la existencia de grupo empresarial. Analizado el caso, se expide sentencia (F.341 a 357), declarándose: i. Fundado el pedido de reconocimiento de vínculo laboral del 01 de marzo 2005 al 01 de setiembre 2013, con respecto a las codemandadas. ii. Establecimiento de solidaridad en el pago de los beneficios peticionados. iii. Pago por parte de AEA de S/. 18,625.67 por CTS; S/. 21,440.78 por gratificaciones; S/. 1,633.02 por bonificación del 9% y S/. 17,750.00 por no goce e indemnización vacacional. Por otra parte, se ordena que AESI pague S/. 3,303.29 por CTS; S/. 5,720.12 por gratificaciones; y S/. 4,551.56 por no goce e indemnización vacacional. iv. Emisión de certificado de trabajo, pago de intereses legales y financieros y costos y costas del proceso.

CUARTO. - En cuanto a los agravios planteados por ambas codemandadas respecto al establecimiento de responsabilidad solidaria. - De acuerdo a lo prescrito por el artículo 1183° del Código Civil, conforme al cual la solidaridad no se presume, siendo que sólo la ley o título de la obligación la establecen en forma expresa y como se advierte en el caso de autos no existe norma expresa que establezca que una eventual obligación de responder solidariamente por parte de las demandadas; sin embargo, al analizar el tema el pleno jurisdiccional laboral de junio de 2008 arribó al siguiente acuerdo: "Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solo cuando se configuran los supuestos previstos en el art. 1183 del Código Civil sino, además, en los casos en que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores".

QUINTO. - Así también, la Corte Suprema de justicia ha precisado que: "Existe vinculación económica laboral cuando se celebra un contrato de colaboración empresarial (consorcio), por medio del cual un trabajador puede prestar servicios a los distintos miembros de este. En este caso, se configurará responsabilidad solidaria cuando las labores del trabajador beneficien a los integrantes del grupo de empresas de manera directa". Asimismo, la aludida casación también precisó que al haberse comprobado la existencia de solidaridad, corresponde a los miembros integrantes del

grupo de empresas, el pago solidario de los beneficios sociales que se han generado a favor del trabajador, sin perjuicio de reconocer que cada una de las aquellas tenga autonomía y personalidad jurídica propia; esto, señala la Corte, encuentra justificación en el principio de primacía de la realidad por encima de las fórmulas jurídicas y del carácter tuitivo del Derecho del Trabajo.

SEXTO. - De lo anterior, se advierte que jurisprudencialmente se ha abierto los alcances de la responsabilidad solidaria en relación al derecho laboral a fin de optimizar los niveles de tutela sobre los derechos de los trabajadores frente a procesos económicos complejos, tomando en cuenta que actualmente hay una gran tendencia de parte del empresariado a migrar a formas empresariales complejas. Ante tal advenimiento es que corresponde regular aquellas situaciones a fin de evitar efectos negativos para con los derechos laborales de los trabajadores.

SÉPTIMO. - Así, con la responsabilidad solidaria laboral lo que se pretende es brindar plena efectividad a los derechos laborales, ante situaciones en la que el empleador pretenda socavar dichos derechos, mediante la adopción de formas empresariales complejas. Por tanto, a juicio del Colegido, la procedencia de la declaratoria de solidaridad en materia laboral, únicamente corresponde cuando de los hechos y pruebas aportadas se compruebe una eventual situación de fraude con la que se busque la disminución o desaparición de los derechos laborales del trabajador.

OCTAVO. - Dicho ello, del considerando 7.1 de la sentencia se aprecia que el Juez de Primera Instancia consideró la existencia de solidaridad entre las codemandadas pues aquellas cuentan con un mismo nombre comercial, poseen el mismo giro comercial y cuentan con una única dirección administrativa. No obstante, no se aprecia que haya análisis respecto a la existencia de fraude por parte de aquellas, para fines de burlar los derechos laborales pretendidos por la demandante.

NOVENO.- Entonces, aun cuando las codemandadas puedan formar un grupo empresarial, debemos reafirmarnos en que la premisa principal para declarar responsabilidad solidaria en materia laboral, es la existencia de fraude por parte del conglomerado empresarial a fin de burlar los derechos de sus trabajadores, lo cual no está acreditado en autos, pues ambas codemandadas han precisado que la actora

prestó servicios para las mismas en diferentes periodos, lo cual además ha sido ratificado por la propia demandante en la audiencia de vista, no advirtiéndose superposición de labores entre uno u otro empleador. Además, tampoco se acredita que alguna de las codemandadas se haya extinguido o declarado en quiebra.

DÉCIMO. - Por lo tanto, la sola existencia del grupo económico lo cual no es un hecho controvertido no es argumento suficiente para amparar la solidaridad invocada, correspondiendo que las codemandadas respondan mancomunadamente por los derechos laborales que pudieran corresponder a la parte actora, es decir que cada quien debe asumir las obligaciones que correspondan. Por lo mismo, debe ampararse como agravios los invocados por las codemandadas.

UNDÉCIMO. - En cuanto a los agravios, invocados por ambas codemandadas referidos a una supuesta valoración de pruebas que fueron tachadas por el Juzgador. – Sobre lo apelado, brevemente comentaremos que la tacha de documentos tiene por finalidad restarle eficacia probatoria al documento mismo, mas no al acto jurídico contenido en él; esto es, la tacha documentaria buscará que el documento no sea tenido en cuenta para probar la materia controvertida, conforme se desprende de los artículos 242 y 243 del Código Procesal Civil. Asimismo, de los precisados artículos también se puede deducir que las causales por las cuales se puede tachar un documento son: a) falsedad, y b) la ausencia de una formalidad esencial que para el documento la ley prescribe bajo sanción de nulidad.

DUODÉCIMO. - Ahora bien, revisada la audiencia de juzgamiento, en efecto se aprecia que el Juzgador de Primera Instancia resolvió declarar fundada tacha, sobre los siguientes medios de prueba: EASI tacha por el Diploma de egresado anexo-1-C (F. 29) AESI tacha los Recibos por Honorarios N° 16, 17, 21, 27, 34, 36, 38, 40, 44, 46, 48, 53, 57 y 59, por haber sido expedidos por una tercera persona jurídica no llamada al proceso (F. 36 a 51). AEA tacha los recibos por honorarios expedidos por AESI (anexo 1-D). AEA tacha los medios de prueba contenidos en el anexo 1-F.

DECIMO TERCERO. - No obstante, debemos hacer hincapié en que el Juez de Primera Instancia precisó que las pruebas tachadas “mantenían su eficacia probatoria” respecto a la codemandada AESI así como las pruebas tachada por

AEA mantenían su eficacia probatoria sobre AESI (F. 364) Por tanto, considerando que los derechos laborales que correspondan a la demandante serán respondidos mancomunadamente por las instituciones educativas emplazadas, es claro que no existe inconveniente para que los precisados medios de prueba sean valorados de forma independiente en el periodo por el cual la actora prestó servicios para AESI, esto es de 2005 a 2007 y desde 2007 a 2013 para AEA.

DECIMOCUARTO. - Punto a parte amerita señalar que no existe agravio en las apelaciones presentadas que propiamente cuestione la existencia de relación laboral entre las codemandadas y la actora. Pese a ello, el representante y abogado de aquellas refirió lo contrario durante Audiencia de Vista de Causa de fecha 13 de julio de 2021 (9min 30s). Sobre esto, debemos indicar que las codemandadas no han negado que la actora haya desempeñado labores de profesora tanto para AESI como para AEA, hecho que de por sí ya prueba la existencia de relación laboral, pues es evidente que la labor efectuada encierra intrínsecamente prestación personal de servicios, subordinación y remuneración. Así también debe considerarse que las coemplazadas tampoco niegan que pasado setiembre de 2013 la actora haya prestado servicios bajo contrato laboral hasta 2017 en calidad de “docente de geografía”; careciendo de toda lógica que aquellas nieguen la existencia de relación laboral en periodos anteriores a 2013, cuando las funciones desempeñadas por la actora siempre fueron las mismas. En consecuencia, estando acreditada la prestación personal de servicios, debe presumirse la laboralidad de los mismos conforme lo precisad el artículo 23.2 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, la cual no ha podido ser desvirtuada por las codemandadas ni siquiera de manera formal con la presentación de un contrato escrito de locación de servicios, teniendo en cuenta además la labor de docente que por reglas de experiencia claramente tiene la naturaleza de subordinada. Por lo mismo, no corresponde el amparo de los agravios deducidos.

DECIMO QUINTO. - En cuanto a los agravios presentados por ambas codemandadas, referidos a la inexistencia de fundamentos respecto a la liquidación efectuada por el Juzgador. – Cabe precisar que de acuerdo al segundo párrafo del artículo 28° de la Ley N° 29497, Ley Procesal del Trabajo: “los informes contables practicados por los peritos adscritos a los juzgados de trabajo y juzgados de paz

letrados tienen la finalidad de facilitar al órgano jurisdiccional la información necesaria para calcular, en la sentencia, los montos de los derechos que ampara, por lo que esta pericia no se ofrece ni se actúa como medio probatorio”, apreciándose que la pericia contable dentro del proceso laboral, sirve de auxilio al Juzgador, estando que debido a la naturaleza de los derechos reclamados dentro de este, se requiere la comprobación o explicación de ciertos hechos controvertidos y conducentes, los que a su vez necesita de conocimientos técnicos especializados ajenos al saber específico del Juez, lo que no sugiere que este no se encuentre en la obligación de comprobar que el cálculo sea el correcto, es decir no es necesario que en el proceso se actué como una prueba autónoma la pericia contable para el cálculo de los beneficios sociales que son objeto de demanda.

DECIMO SEXTO. - Considerando lo anterior, debe recordarse que, conforme a lo pretendido por la actora en su demanda, esta requiere el pago de CTS, vacaciones simples y trucas, gratificaciones legales y bonificación del 9%, solicitud que conforme a lo detallado previamente, cada codemandada deberá responder de manera autónoma. Sin embargo, en atención a los agravios formulados y habiéndose ratificado la existencia de una relación laboral, este colegiado hará la revisión del cálculo de los montos otorgados conforme a la normativa legal vigente.

DECIMO SÉPTIMO. - Respecto al establecimiento del cálculo de los beneficios sociales pretendidos, corresponde precisar que para el caso de la CTS la remuneración a utilizarse para su cálculo es la histórica percibida. Así también, para fines de calcular las gratificaciones legales la remuneración computable es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Y para el caso de las vacaciones, la remuneración computable resulta igual a la que hubiese percibido el trabajador en caso de seguir laborando³, debiéndose sumar a lo comentado que el pago de los beneficios descritos está subordinado a la prestación efectiva de labores.

DECIMO CTAVO. - Considerando lo referido previamente y vistos los recibos por honorarios, tenemos que las remuneraciones percibidas por la actora fueron:

F	N°	FEC	ASOCIACION	REM	
3	2	31/0	Asociación "B"	374.0	
3	3	30/0	Asociación "B"	616.0	
3	4	31/0	Asociación "B"	411.4	
3	5	30/0	Asociación "B"	495.0	
3	6	31/0	Asociación "B"	352.0	
3	7	30/0	Asociación "B"	462.0	
3	8	31/0	Asociación "B"	237.6	
3	9	30/1	Asociación "B"	371.8	
3	10	30/1	Asociación "B"	506.0	
3	11	30/1	Asociación "B"	283.8	
3	12	31/0	Asociación "B"	572.0	
3	13	6/05/	Asociación "B"	700.0	
3	14	15/0	Asociación "B"	700.0	
3	15	30/0	Asociación "B"	700.0	
3	16	31/0	Asociación "B"	350.8	
3	17	30/0	Asociación "B"	176.0	
3	18	30/0	Asociación "B"	700.0	
3	19	30/0	Asociación "B"	411.0	
3	20	15/0	Asociación "B"	700.0	
3	21	5/08/	Asociación "B"	no	132.
3	22	15/0	Asociación "B"	700.0	
3	23	31/0	Asociación "B"	679.0	
3	24	15/0	Asociación "B"	700.0	
3	25	30/0	Asociación "B"	518.8	
4	26	5/10/	Asociación "B"	700.0	
4	27	30/1	Asociación "B"	no	382.
4	28	15/1	Asociación "B"	700.0	
4	29	30/1	Asociación "B"	620.0	
4	30	15/1	Asociación "B"	686.4	
4	31	31/0	Asociación "B"	445.0	
4	32	15/0	Asociación "B"	no	700.
42	33	30/04/20	Asociación "B"	544.75	
42	34	15/05/20	Asociación "B"	no	700.0
43	35	31/05/20	Asociación "B"	700.00	
43	36	15/06/20	Asociación "B"	no	700.0
43	37	30/06/20	Asociación "B"	700.00	
44	38	31/07/20	Asociación "B"	no	700.0
44	39	31/07/20	Asociación "B"	700.00	
44	40	15/08/20	Asociación "B"	no	700.0
45	41	31/08/20	Asociación "B"	564.10	
45	42	15/09/20	Asociación "B"	700.00	
45	43	30/09/20	Asociación "B"	no	700.0
46	44	15/10/20	Asociación "B"	no	700.0
46	45	31/10/20	Asociación "B"	573.80	
47	46	15/11/20	Asociación "B"	no	700.0
46	47	30/11/20	Asociación "B"	700.00	

47	48	15/12/2006	Asociación "B"	no	579.30
47	49	31/12/20	Asociación "B"	380.59	
48	50	30/01/20	Asociación "B"	44.00	
48	51	31/03/20	Asociación "B"	1,012.0	
48	52	18/04/20	Asociación "B"	1,500.0	
49	53	30/04/20	Asociación "B"	no	29.0
49	54	31/05/2007	Asociación "B"	1,370.60	
49	55	30/06/20	Asociación "B"	1,383.8	
50	56	31/07/20	Asociación "B"	1,001.0	
50	57	31/08/20	Asociación "B"	594.00	
50	58	5/09/200	Asociación "B"	797.08	
51	59	15/09/20	Asociación "B"	no	352.0
51	60	30/09/2007	Asociación "B"	1,056.00	
51	61	15/10/20	Asociación "B"	343.20	
52	62	31/10/20	Asociación "B"	481.20	
FOJ	N°	FECH	ASOCIACIÓN	REM	
52	63	30/11/2007	Asociación "C"	1,425.60	
52	64	31/12/20	Asociación "C"	818.40	
53	65	31/03/20	Asociación "C"	1,188.0	
53	66	15/04/20	Asociación "C"	432.00	
53	67	30/04/20	Asociación "C"	1,500.0	
54	68	31/05/20	Asociación "C"	1,441.8	
54	69	15/06/2008	Asociación "C"	418.00	
54	70	30/06/20	Asociación "C"	1,500.0	
55	71	15/07/20	Asociación "C"	446.00	
55	72	31/07/20	Asociación "C"	1,500.0	
55	73	31/08/20	Asociación "C"	523.60	
56	74	30/09/20	Asociación "C"	1,330.0	
56	75	30/11/20	Asociación "C"	1,890.0	
57	76	31/12/2008	Asociación "C"	840.00	
56	77	31/10/20	Asociación "C"	621.60	
57	78	31/03/20	Asociación "C"	1,344.0	
57	79	30/04/20	Asociación "C"	1,500.0	
58	80	30/04/20	Asociación "C"	386.00	
58	81	15/05/20	Asociación "C"	339.00	
58	82	30/05/2009	Asociación "C"	1,500.00	
59	83	30/06/20	Asociación "C"	855.00	
59	84	30/06/20	Asociación "C"	1,500.0	
59	85	31/07/20	Asociación "C"	2,814.0	
60	86	31/07/20	Asociación "C"	2,064.0	
60	87	30/09/20	Asociación "C"	2,910.0	
60	88	31/10/2009	Asociación "C"	1,853.00	
61	89	30/11/20	Asociación "C"	1,882.5	
62	90	31/12/20	Asociación "C"	1,008.4	
62	91	13/08/20	Asociación "C"	1,500.0	
62	92	31/08/20	Asociación "C"	1,500.0	

63	93	15/09/20	Asociación "C"	1,500.0	
63	94	30/09/20 10	Asociación "C"	1,500.0	
63	95	15/10/20	Asociación "C"	1,500.0	
64	96	30/10/20	Asociación "C"	1,500.0	
64	97	17/11/20	Asociación "C"	2,000.0	
64	98	30/11/20	Asociación "C"	1,500.0	
65	99	9/12/201	Asociación "C"	1,500.0	
65	100	21/12/20 10	Asociación "C"	1,500.0	
65	101	31/01/20	Asociación "C"	1,500.0	
66	102	11/02/20	Asociación "C"	1,500.0	
66	103	28/02/20	Asociación "C"	898.80	
66	104	31/03/20	Asociación "C"	1,500.0	
67	105	15/04/20	Asociación "C"	1,500.0	
67	106	30/04/20 11	Asociación "C"	1,016.0	
68	107	15/05/20	Asociación "C"	1,500.0	
68	108	31/05/20	Asociación "C"	769.76	
68	109	15/06/20	Asociación "C"	1,500.0	
69	110	30/06/20	Asociación "C"	908.00	
69	111	15/07/20	Asociación "C"	1,500.0	
69	112	30/07/20 11	Asociación "C"	900.00	
70	113	15/08/20	Asociación "C"	1,500.0	
70	114	31/08/20	Asociación "C"	675.36	
70	115	15/09/20	Asociación "C"	1,500.0	
71	116	30/09/20	Asociación "C"	788.00	
71	117	15/10/20	Asociación "C"	1,500.0	
71	118	31/10/20	Asociación "C"	748.96	
72	119	15/11/20 11	Asociación "C"	1,500.0	
72	120	30/11/20	Asociación "C"	996.00	
72	121	31/12/20	Asociación "C"	1,500.0	
73	122	31/03/20	Asociación "C"	1,500.0	
73	123	30/04/20	Asociación "C"	1,500.0	
73	124	31/05/20	Asociación "C"	1,500.0	
74	135	30/06/20 12	Asociación "C"	1,500.0	
74	136	31/07/20	Asociación "C"	1,424.5	
74	137	31/08/20	Asociación "C"	1,363.5	
75	138	30/09/20	Asociación "C"	1,500.0	
75	139	31/10/20	Asociación "C"	1,500.0	
75	140	30/11/20	Asociación "C"	1,344.5	
76	141	31/12/20 12	Asociación "C"	1,229.2	
76	142	30/03/20	Asociación "C"	1,224.0	
76	143	30/06/20	Asociación "C"	1,500.0	
77	145	15/07/20	Asociación "C"	1,500.0	
77	146	31/07/20	Asociación "C"	1,500.0	
78	152	30/04/20	Asociación "C"	1,500.0	
78	153	31/08/20	Asociación "C"	730.00	

DECIMONOVENO. - Como se podrá apreciar del resumen efectuado, es posible

advertir que si bien existió consistencia en la continuidad de la relación laboral, lo propio no ocurre con la prestación efectiva de labores, pues hubieron meses en los cuales la actora no ha probado haber percibido contraprestación por el trabajo efectivo realizado no correspondido considerar dichos vacíos temporales. De otro lado, también existen recibos por honorarios girados a favor de Asociación Santa Beatriz, los cuales tampoco corresponde ser considerados para el cálculo de los beneficios pretendidos, al tratarse de documentos donde figura persona jurídica distinta a las emplazadas al proceso.

VIGÉSIMO.- Por otra parte, habiéndose indicado que corresponde a cada demandada responder individual y autónomamente por los derechos laborales que corresponde a la actora por el tiempo en que laboró para cada cual, debe considerarse que para el caso del pago de vacaciones simples y trucas la remuneración a tenerse en cuenta en el caso de AESI es la última percibida en el periodo laborado para esta y en cuanto a la remuneración a considerarse respecto a AEA la remuneración será la computable contenida en la liquidación de beneficios sociales de fecha 01 de enero de 2018, esto es la suma de S/. 1,443.00 (F. 293).

VIGÉSIMO PRIMERO. - Por lo argumentado, corresponde amparar los agravios deducidos y reliquidar los derechos laborales pretendidos por la actora, conforme al siguiente detalle:

CTS AESI

PERIODO	periodo	Period	Rem. /	Prom.	Remuneracion	Depos
depósitos Semestrales						
Del 01-03-05 al 30-04-05	abril 05	60	226.97	-	226.97	37.83
Del 01-05-05 al 31-10-05	octubre 05	180	1,289.27	69.29	1,358.56	679.28
Del 01-11-05 q1 30-04-06	abril 06	120	499.36	147.92	647.28	215.76
Del 01-05-06 al 31-10-06	octubre 06	180	656.32	44.25	700.57	350.29
Del 01-11-06 al 30-04-07	abril 07	150	606.10	100.51	706.61	294.42
Del 01-05-07 al 30-09-07	septiembre 07	150	1,171.15	122.93	1,294.07	539.20
						2,1166

GRATIFICACIONES AESI

GRATIFICACIONES	Di	Rem		Total
		S/	Computable	Gratifica
Julio 05	90	S/	415.73	415.73
Diciembre 05	18	S/	887.53	887.53
Julio 06	12	S/	265.53	265.53

Diciembre 06	18	S/	603.08	603.08
Julio 07	15	S/	737.56	737.56
Diciembre 07	90	S/	571.78	571.78
				3,481.22

VACACIONES AESI

VACACIONES	period	Remuneración Vacacional	vacación no gozada	fecha para el	Total Vacaciones
Del 01.03.2005 al	1 año	1,283.75	1,283.75	Simple	1,283.75
Del 01.03.2006 al	1 año	1,283.75	1,283.75	Simple	1,283.75

VACACIONES TRUNCAS

Del 01.03.2007 al	7	1,283.75	748.85		748.85
					3,316.35

CTS AEA

PERIODO	periodo deposito	Periodo	Rem /	Prom	Remuneración computable	Deposito de
Del 01-10-07 al 31-10-	Octubre 07	30	824.40		824.40	68.70
Del 01-11-07 al 30-04-	Abril 08	120	894.00	90.51	984.51	328.17
Del 01-05-08 al 31-10-	Octubre 08	180	1,296.83	120.00	1,416.83	708.41
Del 01-11-08 al 30-04-	Abril 09	120	993.33	198.64	1,191.98	397.33
Del 01-05-09 al 31-10-	Octubre 09	150	2,305.83	137.48	2,443.31	1,018.
Del 01-11-09 al 30-04-	Abril 10	60	481.82	290.09	771.91	128.65
Del 01-05-10 al 31-10-	Octubre 10	90	1,500.00	-	1,500.00	375.00
Del 01-11-10 al 30-04-	Abril 11	180	2,402.47	358.80	2,761.26	1,380.
Del 01-05-11 al 31-10-	Octubre 11	180	2,298.35	349.79	2,648.14	1,324.
Del 01-11-11 al 30-04-	Abril 12	120	1,166.00	364.12	1,530.12	510.04
Del 01-05-12 al 31-10-	Octubre 12	180	1,464.68	111.11	1,575.79	787.90
Del 01-11-12 al 30-04-	Abril 13	120	882.97	232.27	1,115.24	371.75
Del 01-05-13 al 01-09-	Agosto 13	91	1,325.67	58.67	1,384.33	349.93
						7,748.

GRATIFICACIONES AEA

GRATIFICACIONES	Días	Rem	Total Gratifica
		Computable	
Diciembre-2007	90	S/	543.04
Julio 08	120	S/	719.98
Diciembre 08	180	S/	1,191.87
Julio 09	120	S/	824.89
Diciembre 09	150	S/	1,740.55
Julio 10	0	S/ -	
Diciembre 10	150	S/	2,152.78
Julio 11	180	S/	2,098.76
Diciembre 11	180	S/	2,184.72
Julio 12	120	S/	666.67
Diciembre 12	180	S/	1,393.65
Julio 13	90	S/	352.00
Agosto 13	60	S/	147.30
			14,016.19

BONIFICACIÓN DEL 9% AEA

Periodo	Gratifica	Bonif Extr 9%
Julio-2009	824.89	74.24
Diciembre-2009	1,740.55	156.65
Julio-2010	-	
Diciembre-2010	2,152.78	193.75
Julio-2011	2,098.76	188.89
Diciembre-2011	2,184.72	196.62
Julio-2012	666.67	60.00
Diciembre-2012	1,393.65	125.43
Julio-2013	352.00	31.68
Diciembre-2013	147.30	13.26
		1,040.52

VACACIONES AEA

VACACIONES	periodo	vacacion		TOTAL
		Vacacional	no gozada	VACACI
Del 01.10.2007 al	1 año	1,443.00		1,443.00
Del 01.10.2008 al 30.09.2009	1 año	1,443.00		1,443.00
Del 01.10.2009 al 30.09.2010	06 meses	721.50		721.50
Del 01.10.2010 al 30.09.2011	1 año	1,443.00		1,443.00
Del 01.10.2011 al 30.09.2012	1 año	1,443.00		1,443.00
Del 01.10.2012 al 31.08.2013	11 m, 1d	1,443.00		1,326.76
				7,820.26

RESUMEN

Asociación Educativa "B"

Depósito de CTS.	2,116.77
Total Gratificación	3,481.22
Bonif Extr 9%	
Total Vacaciones	3,316.35
	S/.

Asociación Educativa "C"

Depósito de CTS.	7,748.62
Total Gratificación	14,016.19
Bonif Extr 9%	1,040.52
Total Vacaciones	7,820.26
	S/ 30,625.50

VIGÉSIMO SEGUNDO. - Sobre los agravios deducidos por ambas codemandadas respecto al establecimiento de costos y costas del proceso y expedición de certificado de trabajo. – Al respecto, corresponde precisar que conforme al Decreto Supremo N° 001-96-TR, reglamento del TUO del Decreto Legislativo N° 728: “extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas. A solicitud del trabajador se indicará la apreciación de su conducta o rendimiento “. Estando que debido a ello, corresponde que las codemandadas expidan certificado de trabajo por el periodo en el cual la actora haya prestado servicio para cada una de ellas conforme a lo desarrollado en la presente resolución.

VIGÉSIMO TERCERO. - De otro lado, respecto al establecimiento de costos del proceso el artículo 412° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria prescribe entre otras cosas que: “(...) La condena en costas y costos se establece por cada instancia, pero si la resolución de segunda revoca la de primera, la parte vencida es condenada a reembolsar las costas y costos de ambas instancias. Este criterio se aplica también para lo que se resuelva en casación. Si en un proceso se han discutido varias pretensiones, la condena incide únicamente sobre las que han sido acogidas para el vencedor”. De lo citado, es posible concluir que, en efecto, el establecimiento de costos del proceso tiene como parámetro para su fijación, el número de pretensiones acogidas en sentencia. En dicho sentido, corresponderá que para la fijación de costos del proceso se tome en cuenta las modificaciones en los cálculos efectuados por esta Sala Superior como parámetro válido para la fijación de costos del proceso. Por lo mismo, se estiman en parte como agravios los invocados.

Por estos fundamentos y de conformidad con el literal a), numeral 4.2 del artículo 4 de la Ley 29497, la Segunda Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú, administrando Justicia a nombre de la Nación,

HA RESUELTO:

1. **REVOCAR** la Sentencia N° 192-2020-GJGI en el extremo que declaró fundada la declaración de responsabilidad solidaria entre las codemandadas,

REFORMÁNDOLA declarón INFUNDADA dicha pretensión.

2. **CONFIRMAR** la Sentencia N° 192-2020-GJGI en el extremo que declaró FUNDADA la demanda respecto al reconocimiento de relación laboral, MODIFICÁNDOLA en cuanto a los periodos a reconocerse; consecuentemente, corresponde a Asociación Educativa San Isidro reconocer relación laboral a favor de la actora por el periodo del 01 de marzo 2005 al 30 de setiembre 2007 y Asociación Educativa Ares por el periodo del 01 de octubre 2007 al 01 setiembre 2013.
3. **CONFIRMAR** la Sentencia N° 192-2020-GJGI en el extremo que declaró FUNDADA la demandada, respecto al pago de beneficios sociales peticionados, MODIFICÁNDOLA en cuanto a los periodos que corresponde pagar a cada codemandada; en consecuencia, ordénese a Asociación Educativa San Isidro abone a la actora la suma de S/. 8,914.34 (OCHO MIL NOVECIENTOS CATORCE CON 34/100 SOLES) y Asociación Educativa Ares S/. 30,625.59 (TREINTA MIL SEISCIENTOS VEINTICINCO CON 59/100 SOLES) por los conceptos pretendidos, más el abono de los intereses legales y financieros que correspondan.
4. CONFIRMAR la Sentencia N.º 192-2020-GJGI en el extremo que declaró FUNDADA la demandada respecto al otorgamiento de certificado de trabajo MODIFICÁNDOLA en cuanto a los periodos sobres los cuales deben ser expedidos los precisados documentos; en consecuencia, ordénese a Asociación Educativa San Isidro extender certificado de trabajo a favor de la actora por el periodo del 01 de marzo 2005 al 30 de setiembre 2007 y a Asociación Educativa Ares por el periodo del 01 de octubre 2007, al 01 setiembre 2013.
5. CONFIRMAR la Sentencia N° 192-2020-GJGI en el extremo que CONDENÓ a ambas codemandadas al pago de costos y costos del proceso, lo cuales serán abonados mancomunadamente y cuya liquidación se efectuará en ejecución de sentencia.

En los seguidos por “A” contra “B” y “C” sobre reconocimiento de vínculo laboral y el pago de beneficios sociales.

Anexo 4: Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Primera Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>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. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</p> <p>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</p> <p>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</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>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. No cumple</p> <p>4. Explícita 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. No cumple</p>
		PARTE 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). Si cumple</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). No cumple</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). Si cumple</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). 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). Si cumple</p>

			Motivación del derecho	<p><i>procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</i></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 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). No cumple</p>
	PARTE RESOLUTIVA		Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones 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) Si cumple</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y 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). No cumple.</p>
			Descripción de la decisión	<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. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>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</i></p>
				<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). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el</p>

SEGUNDA INSTANCIA

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: <i>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.</i> No cumple. 2. Evidencia el asunto: <i>¿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.</i> Si cumple 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legítimo; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple 4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>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.</i> Si cumple 5. Evidencia claridad: <i>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.</i> No cumple
			Postura de las partes	<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). Si cumple. 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si 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. No cumple. 5. Evidencia claridad: <i>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.</i> Si cumple
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<ol style="list-style-type: none"> 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 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 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). 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 5. Evidencia claridad: <i>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,</i>

			que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No cumple
		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). 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 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). No cumple</p>
	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) Si cumple</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). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y 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>
		Descripción de la decisión	<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/ la aprobación o desaprobación de la consulta. 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 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. No cumple.</p>

Anexo 5: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos determinación de la variable

1. CUESTIONES PREVIAS.

1. De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.
2. La variable de estudio viene a ser la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes.
3. La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.
4. Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

- 1.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*
- 1.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho.*
- 1.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.*

* **Aplicable:** cuando la fuente se trata de procesos civiles y afines.

2. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.

1. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
2. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
3. **Calificación:**
 - 3.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto

de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple.

- 3.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- 3.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
- 3.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones.

1. Recomendaciones:

- 1.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
- 1.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
- 1.3. 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.
- 1.4. 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.
2. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
3. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

2. PROCEDIMIENTOS PARA RECOGER LOS DATOS DE LOS PARÁMETROS DOCTRINARIO, NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES PREVISTOS EN EL ESTUDIO

Para recoger los datos se contrasta la lista de cotejo con el texto de la sentencia; el propósito es identificar cada parámetro en el texto respectivo de la sentencia.

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1. Calificación aplicable a los parámetros

Texto respectivo de la sentencia	Lista de parámetros	Calificación
		Si cumple (cuando en el texto se cumple)
		No cumple (cuando en el texto no se cumple)

Fundamentos:

- ❖ El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión: Si cumple
- ❖ La ausencia de un parámetro se califica con la expresión: No cumple

3. PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUB DIMENSIÓN

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

Cuadro 2. Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

Fundamentos:

- ⤴ Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.
- ⤴ Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.
- ⤴ La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- ⤴ *Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.*

4. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LAS DIMENSIONES PARTE EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

Cuadro 3. Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy	Baja	Mediana	Alta	Muy			
		1	2	3	4	5			
Expositiva	Introducción					X	8	[9 - 10]	Muy Alta
								[7 - 8]	Alta
	Postura de las partes			X				[5 - 6]	Mediana
								[3 - 4]	Baja
								[1 - 2]	Muy baja

Ejemplo: 7, está indicando que la calidad de la dimensión, Expositiva es alta, se deriva de la calidad de las dos sub dimensiones Introducción y Postura de las partes, que son muy alta y mediana, respectivamente.

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ⤴ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ⤴ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ⤴ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ⤴ El número 2, indica que cada nivel habrá 2 valores
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

[9 - 10] = Los valores pueden ser 9 o 10 = Muy alta

[7 - 8] = Los valores pueden ser 7 u 8 = Alta

[5 - 6] = Los valores pueden ser 5 o 6 = Mediana

[3 - 4] = Los valores pueden ser 3 o 4 = Baja

[1 - 2] = Los valores pueden ser 1 o 2 = Muy baja

Nota: Esta información se evidencia en las dos últimas columnas del Cuadro 3.

5. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN PARTE CONSIDERATIVA

Se realiza por etapas.

5.1. Primera etapa: determinación de la calidad de las sub dimensiones de la parte considerativa

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia).

Cuadro 4. Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

Nota: el número 2, está indicando que la ponderación o peso asignado para los parámetros está duplicado; porque pertenecen a la parte considerativa, lo cual permite hallar los valores que orientan el nivel de calidad.

Fundamentos:

- ⤴ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ⤴ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del

procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.

- ⤴ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- ⤴ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*
- ⤴ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa (Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)

Cuadro 5. Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1= 2	2x 2= 4	2x 3= 6	2x 4= 8	2x 5= 10			
Parte considerativa	Motivación de Hechos			X			1 4	[17 - 20]	Muy alta
	Motivación de				X			[13 - 16]	Alta
	derecho							[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

Ejemplo: 14, está indicando que la calidad de la dimensión parte considerativa es de calidad alta, que deriva de los

resultados de la calidad de las dos sub dimensiones que son de calidad mediana y alta, respectivamente.

Fundamentos:

- ↗ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ↗ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ↗ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ↗ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ↗ El número 4 indica, que en cada nivel habrá 4 valores.
- ↗ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ↗ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

[17 - 20] = Los valores pueden ser 17, 18, 19 o 20 = Muy alta

[13 - 16] = Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16 = Alta

[9 - 12] = Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12 = Mediana

[5 - 8] = Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8 = Baja

[1 - 4] = Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 4 = Muy baja

5.2. Tercera etapa: determinación de la calidad de la dimensión: parte considerativa – Sentencia de segunda instancia

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 5.

Fundamento:

La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1

**6. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE:
CALIDAD DE LA SENTENCIAS.**

Se realiza por etapas

6.1. Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6. Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia	Parte expositiva	Introducción					X	8	[9 - 10]	Muy alta	31				
		Postura de las partes			X				[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 - 20]	Muy alta					
					X				[13-16]	Alta					
		Motivación del derecho				X			[9- 12]	Mediana					
									[5 - 8]	Baja					
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta					
									[7 - 8]	Alta					
						X			[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
		Descripción de la decisión					X		[1 - 2]	Muy baja					

Ejemplo: 30, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: alta, alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos

- ▲ De acuerdo a la Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes.
- ▲ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:
 1. Recoger los datos de los parámetros.
 2. Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
 3. Determinar la calidad de las dimensiones.
 4. Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.
- 5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

[33 - 40]	= Los valores pueden ser 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 o 40 =	Muy alta
[25 - 32]	= Los valores pueden ser 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 o 32 =	Alta
[17 - 24]	= Los valores pueden ser 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, o 24 =	Mediana
[9 - 16]	= Los valores pueden ser 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 o 16 =	Baja

6.1. Segunda etapa: con respecto a la sentencia de segunda instancia.

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 6.

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia.
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1

		<i>ofrecidas. Si cumple</i>											
Postura de las partes	<p>RESOLUCIÓN NÚMERO: CINCO Lima, CUATRO DE DICIEMBRE del año dos mil veinte. –</p> <p>VISTOS: Resulta de autos que, por escrito de demanda presentado el 25 de junio 2019, doña “A” interpone demanda sobre RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, contra 1) “B”, CON RUC 20252660217. 2) “C”, CON RUC 20516886782.</p> <p>I. PARTE EXPOSITIVA</p> <p>1. Petitorio. - La accionante solicita el reconocimiento del vínculo laboral del periodo del 01 de marzo del 2005, al 01 de setiembre 2013, consecuentemente emergente de ello una obligación de dar suma de dinero, ascendente a la suma de S/46.892.61, según el régimen general de la actividad privada 728. Por los siguientes conceptos:</p> <p>CTS, del 01 de marzo del 2005, al 01 de setiembre 2013. Vacaciones periodos anuales 2005-2006 al 2012-2013 y trucas 2013-2014. Gratificaciones de julio y diciembre de los años 2005 al 2012, julio del 2013 y reintegro de la gratificación de diciembre del 2013.</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> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>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</i></p>				X							

<p>Bonificación extraordinaria del 9% sobre las gratificaciones precedentes.</p> <p>En ejecución de sentencia los intereses financieros de la CTS, no depositada, los intereses legales laborales, las costas y costos del proceso. Y la entrega del certificado de trabajo.</p> <p>2. Fundamentos de la Demanda. - La parte accionante manifiesta que la demandada “B”, registra inicio de actividades desde el 21 de junio 1994, en el giro de enseñanza regular, secundaria y preparatoria a superior, funcionando con el nombre comercial de ORGANIZACIÓN “T”, en similares términos la co demandada “C”, operando con el nombre comercial COLEGIO “T”, con fecha de inicio de actividades el 01 DE setiembre 2007, siendo en ambas empresas en común su promotor educativo y representante legal “D”, habiendo prestado servicios la demandante de modo continuo e ininterrumpido desde el 01 de marzo 2005 a setiembre 2007, bajo aparente denominación contractual de LOCADOR DE SERVICIOS POR RECIBOS POR HONORARIOS, con la misma simulación contractual, vinculada con la co demandada “C”, desde el 01 de octubre 2007, al 01 de setiembre 2013, formalizado en planillas desde el 02 de setiembre 2013,</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>finalizando su vínculo laboral y cese el 31 de diciembre 2017. Por lo que la pretensión principal es el reconocimiento del vínculo laboral con las co demandadas desde el 01 de marzo 2005 al 01 de setiembre 2013, ya que, desde marzo del 2005, ha laborado de manera ininterrumpida en horario de lunes a viernes de 8.00 a 2.00 pm, por lo que solicita beneficios sociales pretendidos.</p> <p>La prestación de servicios con expedición con recibos por honorarios, a nombre de la demandada “B”, fue desde el 01 de marzo 2005, al 30 setiembre 2007. Sin solución de continuidad del 01 de octubre del 2007 transferido a “C”, reclamados hasta el 01 de setiembre del 2013. A partir del 02 de setiembre 2013, se regularizó recién su vínculo laboral al ingresar en planillas. Respecto a la integración de la demandante en la estructura organizacional de la emplazada: Los co demandados tienen por objeto social la de brindar enseñanza escolar y pre universitaria y la demandante cumple la función de enseñar, formar parte de la plana docente, vinculada a la misma estructura organizacional de la demandada, cartas de invitación, felicitaciones entre otros documentos anexados. Que ha tenido jefes inmediatos “O” – JEFE DE PLANA Y COORDINADOR ACADÉMICO DEL CURSO DE GEOGRARÍA Y OTROS DE</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>LETRAS Y “N”, COORDINADORA ACADÉMICA DEL COLEGIO “T” CHORRILLOS, “R” – DIRECTOR DEL COLEGIO “T” SALAVERRY Y “M” – DIRECTORA DEL COLEGIO “T” CHORRILLOS. Quienes le daban pautas dirigidas y supervisados, conforme a los anexos 1-J, 1-K, 1 H.</p> <p>Respecto a la solidaridad contra los demandados, que el fundador, promotor y representante legal en ambas entidades educativas de colegio y academia, recaen en “D”, conforme a las copias literales de inscripción, consulta RUC, Sunat, y es un hecho notorio en la comunicad educativa y reafirmado por el mismo ciudadano, en sección Economía Publicado en el año 2017, en el Comercio.</p> <p>Que, los co demandados forman parte de un grupo económico, en el cual la demandante prestó labor en forma sucesiva e ininterrumpida sin que se le cancelen los beneficios sociales, por lo solicita que el pago sea solidario, obligado a los co demandados. Que se condene el pago solidario de los adeudos laborales sociales, por vinculación económica y/o fraude a la ley en aplicación a principios constitucionales de primacía de la realidad, atendiendo a la naturaleza alimentaria y preferencial vital del pago de beneficios sociales.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>3.- Contestación de demanda de “B”, que, la actora interpone demanda solidaria contra su representada “B” Y “C”, señalando como fecha de ingreso el 01 de marzo 2005 y cese el 31 de diciembre 2017, en el cargo de DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIA, con una última remuneración mensual de S/1.500.00 soles. Solicita el reconocimiento del vínculo laboral del periodo del 01 de marzo 2005 al 01 de setiembre 2013, y una obligación de dar suma de dinero, por beneficios sociales. Que su representada se dedica a la enseñanza PRE UNIVERSITARIA a través de las ACADEMIAS “T”, siendo una persona jurídica de derecho privado sin fines de lucro, conforme a la partida registral 01999176. Que la recurrente no tiene relación con la co demandada, en tanto las actividades económicas desarrolladas por ambas entidades, son independientes al tener su propio RUC, cada una de las demandadas tiene personería jurídica propia, contando con autonomía económica y funcional, por lo que es improcedente vincular a ambas, a fin de que la recurrente asuma obligaciones que no le corresponden.</p> <p>Que para acreditar la solidaridad, se deberá acreditar 1) Que, las empresas signadas como conformantes del grupo de empresas, actúan conjuntamente en el mercado y con una dirección</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>unitaria. 2) Que, hay trabajadores que prestan sus servicios de modo indistinto para algunas o varias de ellas. 3) Que, la empresa que tiene a su nombre al trabajador no tiene patrimonio real o no tiene autonomía en su gestión empresarial. 4) Que, el objeto social de las empresas del grupo sea el mismo. Lo cual no se ha acreditado. Que la responsabilidad solidaria, no surge por el sólo hecho de ser parte del grupo de empresas, o estar vinculada económicamente a otra, sino que cuando se muestre la existencia de fraude o ánimo de ocultarse bajo otra persona jurídica a fin de evitar cumplir con sus obligaciones con sus trabajadores, por motivos de capacidad económica, pudiendo en tal sentido determinarse a una sola de las empresas como la única responsable por sobre las varias empresas en apariencia forman parte del grupo. Contestación de la demandada “C”: Que, la demandante arguye que conjuntamente con asociación Educativa san isidro conforman un grupo de empresas y con ello que se declare la solidaridad en el pago de supuestas obligaciones laborales. Que la “C”, fue constituida el 21 de agosto 2007, con inicio de actividades el 01 de setiembre 2007, conforme reconoce la demandante, siendo una persona jurídica de derecho privado sin fines de lucro que tiene como fin primordial el desarrollo educacional del país de educación básica, inicial, primaria y secundaria, conforme se verifica de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la partida registral 12054230 – ANEXO 1-A-3, que no tiene ninguna relación con la Asociación Educativa San isidro, en tanto la actividad económica desarrollada por ambas entidades es totalmente independiente, al tener cada una su propio Registro único de contribuyente RUC, cada una tiene personería jurídica propia, contando con autonomía económica y funcional, por lo que no se puede vincular a ambas, a fin que la recurrente asuma obligaciones que no le corresponden.</p> <p>Que la demandada contrata a la demandante mediante un contrato de trabajo a plazo fijo por necesidad de mercado (artículo 58 del Texto único ordenado del D.L. 728, D.S. 003-97-TR debido al incremento coyuntural de la demanda de los servicios educativos que brindaban, contrato que tuvo vigencia desde el 02 de setiembre hasta el 31 de diciembre 2013, para desempeñar el cargo de docente secundaria. Renovándose el contrato. Posteriormente se le contrata mediante contrato de naturaleza temporal del 01 de marzo 2016 al 31 de diciembre 2016, y del 01 de marzo 2017 al 31 de diciembre 2017. Que la última remuneración fue de S/1.443.00.</p> <p>Que, la demandada desde que entró en funciones en agosto 2007, siempre se ha dedicado, hasta hoy a la enseñanza de educación básica de inicial, primaria y secundaria, tal como se evidencia</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>con la ficha RUC, por lo que rechazan lo expuesto por la demandante al señalar que se dedican al servicio pre universitario.</p> <p>4.-Síntesis de Actos Procesales. - Admitida la demanda mediante resolución 24 de setiembre 2019, se corre traslado a las demandadas para que absuelva la demanda y se programa el desarrollo de la Audiencia para el de conciliación y actos preparatorios, para el 18 de noviembre 2020, a las 9.30 am, acto en el cual, concurrieron ambas partes, dejándose constancia de la incomparecencia del señor abogado de la parte demandada, continuando con el proceso, se procedió a mencionar las pretensiones materia de juicio: 1) SOLICITA EL RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL DEL PERIODO DEL 01 DE MARZO 2005, AL 01 DE SETIEMBRE 2013, CONSECUENTEMENTE SOLICITA EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, COMO CTS, DESDE EL 01 DE MARZO 2005 AL 01 DE SETIEMBRE 2013. VACACIONES dejadas de percibir del 2005, al 01 de setiembre 2013 y trucas del 2013 y 2014. Gratificaciones de julio y diciembre de los años 2005 al 2013, y reintegro de gratificación de diciembre del 2013. Bonificación extraordinaria del 9%. 2) SOLICITA LA ENTREGA DEL CERTIFICADO DE TRABAJO, PAGO DE</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>INTERESES LEGALES, COSTOS Y COSTAS PROCESALES. Acto seguido se tiene por contestadas las demandas de ambos demandados. Señalándose fecha para llevarse a cabo la Audiencia de juzgamiento, la que se formalizó el 27 de noviembre 2020, a horas 4.00 pm. Acto en el cual se hizo presentes ambas demandadas, dejándose constancia de la inasistencia de la parte demandante, prosiguiendo con la secuela del proceso, los demandados expusieron sus alegatos de apertura, procediendo a la actuación probatoria, mencionándose LOS HECHOS NECESITADOS DE ACTUACIÓN PROBATORIA: DETERMINAR SI HUBO O NO UNA RELACIÓN LABORAL ENTRE LAS PARTES Y DE SER EL CASO, SI CORRESPONDE ORDENAR EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES PETICIONAOS POR LA PARTE ACCIONANTE. Procediéndose a la admisión de medios de prueba: del demandante: Los contenidos en los documentos del numeral 1 al 26, 28. Respecto a las exhibiciones contenidas en el numeral 29) se admiten. De la demandada Asociación Educativa San isidro, se admitieron los documentos contenidos en el numeral 1 al 3. Respecto del Co demandado asociación Educativa Ares, se admiten los contenidos en el numeral 1 al 12. Respecto a las cuestiones probatorias: La tacha postulada por la co demandada Asociación Educativa Ares, interpone TACHA</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>por nulidad contra los documentos contenidos en el numeral 1-C, escuchada a ésta partes, el suscrito, declaró FUNDADA LA TACHA por nulidad. Respecto a la tacha por nulidad postulada por la misma co demandada citada, contra los documentos contenidos en el numeral 1D, escuchados los argumentos se procedió a declarar FUNDADA LA TACHA por nulidad, en el extremo de los recibos en los que corresponden a las partes que no sean las co demandadas. Otra Tacha por nulidad por la co demandada contra el medio probatorio 1F, escuchados los argumentos, el suscrito declaró FUNDADA la tacha por nulidad. Esta parte procede a interponer cuestión probatoria de OPOSICIÓN, contra la exhibición contenida en el numeral 29), oídos los argumentos, el suscrito DECLARÓ FUNDADA la cuestión probatoria de oposición deducida. Posteriormente se concedió un plazo prudencial para que el concurrente exprese sus alegatos finales. Así mismo se dispuso la expedición del fallo para el 04 de diciembre 2020, y con la presente se emite.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 13317-2019-0-1801-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima – Lima.

LECTURA. El cuadro 6.1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: alta y muy alta, alcanzando una puntuación de 09 en esta parte de la sentencia analizada.

	<p>quiere ello decir que la judicatura, prima facie, se sienta en la obligación de estimar favorablemente toda pretensión formulada, sino que simplemente, sienta la obligación de acogerla y brindarle una sensata como razonada ponderación en torno a su procedencia o legitimidad. No es, pues, que el resultado favorable esté asegurado con solo tentarse un petitorio a través de la demanda, sino tan solo la posibilidad de que el órgano encargado de la administración de Justicia pueda hacer del mismo un elemento de análisis con miras a la expedición de un pronunciamiento cualquiera que sea su resultado. (...) La tutela judicial efectiva no significa, pues, la obligación del órgano jurisdiccional de admitir a trámite toda</p>	<p>sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(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).</i> Si cumple.</p>											
	<p>demanda, ni que, admitida a trámite, tenga necesariamente que declararse fundada dicha demanda.” (sic).</p>												
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>SEGUNDO: Carga de la Prueba. –</p> <p>Conforme a la regla establecida en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, corresponde a las partes probar los hechos que configuran la pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, de acuerdo a la siguiente distribución de la carga probatoria: Al trabajador, le corresponde acreditar la prestación personal de servicios, la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado, el acto de hostilidad padecido y la existencia del daño alegado; y al empleador, le corresponde probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, el estado del vínculo laboral y la causa del despido.</p> <p>TERCERO: Amparo Constitucional</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(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).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(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)</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si</p>					X						

<p>El Derecho al Trabajo encuentra reconocimiento en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, que independientemente del régimen que se trate implica dos aspectos: 1) El acceder a un puesto de trabajo; y 2) El derecho a no ser despedido sin causa justa. Asimismo, el Tribunal Constitucional refiere que “El derecho del trabajo no ha dejado de ser tuitivo conforme aparecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22° y siguientes de la Carta Magna, debido a la falta de equilibrio de las partes que caracteriza a los contratos que regula el derecho civil. Por lo que sus lineamientos constitucionales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos derechos en la subordinación funcional y económica (...)”1.</p> <p>CUARTO: Respecto a la controversia.</p> <p>En el Acta de Audiencia de juzgamiento, de fecha 27 de noviembre 2020, a horas 4.00 pm, en la que se hicieron presentes sólo el apoderado de las demandadas, dejándose constancia de la inasistencia de la demandante, se fijaron</p> <p>LOS HECHOS NECESITADOS DE ACTUACIÓN PROBATORIA: DETERMINAR SI HUBO O NO UNA RELACIÓN LABORAL ENTRE LAS PARTES Y DE SER EL CASO, SI CORRESPONDE ORDENAR EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES PETICIONAOS POR LA PARTE ACCIONANTE</p> <p>QUINTO: Cuestiones Probatorias. -</p> <p>La Tacha es el instrumento procesal por el cual se cuestiona a los testigos, documentos y pruebas atípicas. Dicha Cuestión Probatoria tiene por finalidad quitarles validez a las declaraciones testimoniales, o restarles eficacia probatoria a los documentos y/o pruebas atípicas.</p>	<p>cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(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).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(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).</i> Si cumple.</p>							
---	---	--	--	--	--	--	--	--

<p>La Tacha de documentos, tiene por finalidad restarle eficacia probatoria al documento mismo, más no al acto jurídico contenido en él; esto es, la Tacha de documentos, buscará que el documento no sea tenido en cuenta para probar la materia controvertida; ello se desprende de los artículos 242° y 243° del Código Procesal Civil. De tales artículos se puede deducir que las causales por las cuales se puede Tachar un documento son: a) falsedad, y b) la ausencia de una formalidad esencial que para el documento la ley prescribe bajo sanción de nulidad.</p> <p>En consecuencia, de lo expuesto up supra, no procederá Tachar un documento por causales sustentadas en la nulidad o anulabilidad del acto jurídico, o en hechos de extemporaneidad o impertinencia de la prueba, conforme lo ha afirmado la Corte Suprema en la Casación N° 1357-96-Lima.</p> <p>En el caso de autos, los demandados en sus escritos de contestación de demanda, se han deducido tachas contra los medios probatorios ofrecidos por la demandante descritos en la síntesis de los actos procesales, señalando que dichos medios probatorios son nulos. Que dichos actos procesales, no han sido absueltos por su contra parte – demandante – ante la incomparecencia de la actora y su defensa a la Audiencia de juzgamiento mencionada. Por lo que el suscrito procedió a resolver, conforme poder observarse de la Audiencia de juzgamiento, que quedó oralizada, grabada en audio y video, declarando han sido obtenidos de manera ilícita, vulnerando su derecho consagrado</p> <p>FUNDADAS LAS TACHAS POSTULADAS POR CADA UNA DE LAS DEMANDADAS, EMPERO MANTENIENDO SU EFICACIA RESPECTO A SU CO DEMANDADA.</p> <p>Así también en dicho acto, la parte co – demandada “B” postuló OPOSICIÓN contra la exhibición contenida en el numeral 29) del escrito de la demandante, que, escuchados los argumentos, sin que puedan ser absuelto por la demandante</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el suscrito procedió a resolver en dicho, declarando FUNDADA LA OPOSICIÓN. Que resueltas las cuestiones probatorias citadas en el acto de la audiencia de juzgamiento, corresponde resolver el fondo de la controversia.</p> <p>SEXTO: Análisis del Caso en Concreto, Relación Laboral y fecha de ingreso y cese. – 6.1 En el caso sub examine el punto de discusión se centra en determinar si existió una relación de carácter laboral – como alega la actora - o una relación de carácter civil en el periodo demandado – como alegan las demandadas - pues de verificarse que existió una relación laboral, podría discutirse luego el pago de los Beneficios Sociales reclamados.</p> <p>6.2 El numeral 2 del artículo 23 de la Ley Procesal del Trabajo establece que “acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”. En el mismo sentido el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”.</p> <p>De la lectura del citado artículo, se advierte que nuestro legislador presume la existencia de una relación laboral si en la ejecución de sus labores, el trabajador brindó sus servicios de manera subordinada, personal y remunerada; vale decir que toda relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: i) la prestación personal de servicios por parte del trabajador; ii) la remuneración a favor del trabajador; y iii) la subordinación del trabajador frente al empleador; y ello se comprobará a través de la aplicación del llamado Principio de Primacía de la Realidad.</p> <p>Al respecto efectuada una valoración conjunta de los medios probatorios admitidos, y valoradas las declaraciones de las partes en la audiencia de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>juzgamiento de fecha 27 de noviembre del 2020, se tiene los medios probatorios contenidos en el punto 1) referida al carnet de la Escuela de profesores “T”, expedido por el nombre comercial Trilce, documento que contiene indicios de la laboralidad de la demandante, respecto a la plana docente de los demandados, del periodo demandado – marzo 2005 al 01 de setiembre 2017. 2) Los recibos por honorarios girados por la demandada inicialmente: “B”, desde los meses de marzo 2005. Y del periodo 2007 girados por la “C”, hasta agosto 2013, con lo que se acredita el rasgo de laboralidad y continuidad de los servicios prestados para las demandadas. 3) Las boletas de pagos extendidos por la co demandada “C”, de los meses de setiembre 2013, y siguientes; en la cual aparece la suma otorgada ascendente a S/1.500.00 soles, que contrastados con los recibos por honorarios del año 2012, resulta ser el mismo monto, mismo cargo, como DOCENTE EN SECUNDARIA. Medio probatorio del numeral 6) de la demanda consistente en correo electrónico de fecha 17 de enero 2011, 01 de febrero 2011 cursado por la Coordinadora académica del Colegio Trilce Chorrillos, del cual se advierte la forma imperativa de asistencia a la capacitación, bajo sanción de que no se le programe horarios del año escolar, así el medio probatorio contenido en la demanda número 9), consistente en documentos de los meses de agosto 2008 y noviembre 2008, en la cual se advierten felicitaciones a la demandante por su desempeño y puntualidad, con ello se acreditaría la vinculación entre las dos demandadas, así como la naturaleza laboral y no civil, conforme pretender sustentar las emplazadas. Así también respecto a los medios probatorios del numeral 10), respecto a diplomas del mes de noviembre y de reconocimiento por el buen desempeño laboral de la demandante, suscrita por la Directora del Colegio Trilce Chorrillos, con lo cual se visualiza el carácter laboral de sus servicios, los que han estado sujetos a control, subordinación,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>remuneración, y no relación civil conforme han afirmado. Cabe citar el medio probatorio del numeral 11) de la demanda, respecto al correo electrónico, que se le asignó a la demandante por la Organización Educativa Trilce, como DOCENTE, ghuamani@trilce.edu.pe, indicios de rasgo de laboralidad, en donde le asignan materiales para la prestación de servicios. Respecto al numeral 12) referidos al correo electrónico de fecha 28 de mayo 2009, dirigido por la demandante a la Coordinadora Académica Andrea Torres Vásquez, respecto a simulacros de examen de admisión San Marcos, a fin de verificar que su prestación fue de naturaleza laboral, bajo supervisión. En tanto el numeral 13) de la demanda, respecto al correo electrónico, referido al historial del tiempo laborado en Trilce, de fecha 28 de mayo 2010, por la demandante al Director del Colegio Trilce Salaverry, señor Roberto Arrieta Montoya, a fin de verificar que su relación era de naturaleza laboral. Respecto del numeral 14) consistente en un correo electrónico denominado ORGANIZACIÓN TRILCE – CELEBRACIONES NAVIDEÑAS, de fecha 09 de diciembre 2010, dirigido por la Directora del Colegio Trilce Chorrillos, Mónica Reyes Sevilla, a toda la plana personal y docente en las que se encuentra la actora. Respecto al numeral 25) de la demanda, donde consta justificación de inasistencia de fecha 26 de marzo 2013, con lo cual se verifica la subordinación de la actora, respecto a la jornada de trabajo. En cuanto en el numeral 21) se puede advertir el horario de profesor de la Academia Trilce de los meses, marzo, 2005, marzo 2006, abril 2006, febrero 2007, febrero 2009, febrero 2013, febrero 2009, en la cual se verifica la jornada de trabajo de la actora. En cuanto a los diversos Memos de los años 2008, 2009, cuyo texto contienen evidencias de laboralidad, respecto a la subordinación que estaba sujeta la actora.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>6.3 Que, si bien en la Audiencia de juzgamiento, algunos de los mencionados medios de prueba fueron declarados fundadas las tachas por nulidad, empero debe tenerse en cuenta que, se agregó al momento de resolver las incidencias, que se mantenían su eficacia respecto a su co demandada y viceversa, motivo por el cual, en este considerando, se tienen en cuenta los que fueron materia de cuestionamiento, en aplicación del Principio de la primacía de la realidad.</p> <p>Por otro lado, LA DEMANDADA “B”, PRECISA QUE SE DEDICAN A LA ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA ACADEMIA TRILCE, no dedicándose a la enseñanza básica de educación en los niveles de inicial, primaria y secundaria, ha reafirmado que contrató a la demandante bajo la modalidad de locación, brindando servicios de manera independiente en el mes de MARZO 2005 (recibo por honorario 000012 de fecha 31 de marzo 2005, dichos servicios fueron hasta el mes de OCTUBRE 2007, según recibo por honorario 000062, de fecha 31 de octubre 2007, no negando tal factualidad.</p> <p>LA CO DEMANDADA “C”, constituida el 21 de agosto 2007, con inicio de actividades el 01 de setiembre 2007, dedicándose a la enseñanza de educación básica, inicial, primaria y secundaria, aseverando que esta parte contrata a la demandante, mediante contrato de trabajo a plazo fijo por necesidad de mercado, debido al incremento coyuntural de la demanda de los servicios educativos que brindan, contrato que tuvo vigencia desde el 02 de setiembre 2013, al 31 de diciembre 2013, PARA DESEMPEÑAR EL CARGO DE DOCENTE SECUNDARIA, renovándose el contrato sucesivamente, hasta el 31 de diciembre 2017. Empero la actora solicita dicha pretensión HASTA EL 01 DE SETIEMBRE 2013 – cuando en dicho periodo extendía recibos por honorarios - precisando dicha parte que la última remuneración básica fue de S/1.443.00 – conforme a la</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>última boleta de pago, conforme se ha analizado, las labores de la actora, desde sus inicios, esto es desde el 01 de marzo 2005, al 30 de setiembre 2013, ha venido prestando para la Asociación Educativa San Isidro (01 marzo 2005 al 30 setiembre 2007). Y para la Asociación educativa Ares (01 octubre 2007 al 01 setiembre 2013), bajo subordinación, pago mensual, trabajo personal, si bien cierto las demandadas han señalado que figuran recibos por honorarios, así como contratos de naturaleza civil, es cierto también que se viene demostrando que la actora, se ha dedicado a las labores de DOCENTE, de ambas demandadas, en consecuencia, no resulta razonable pensar que la actora haya realizado una prestación de servicios de naturaleza civil, en tanto no podía realizar servicios en forma autónoma o independiente, toda vez que ha estado sujeto a días y horarios establecidos por las demandadas, debía cumplir además con asistir a capacitaciones, charlas, y brindaba clases en forma personal, que en las circunstancias que no podía asistir, estaba obligada a justificar su inasistencia. A, mayor abundamiento, se le ha otorgado el material pertinente para cumplir con sus funciones de DOCENTE, que dicha situación implica necesariamente una relación de subordinación, además de ello, con antelación a la fecha del 01 de marzo 2005, la actora ya prestaba servicios para una de las co demandadas, esto es para Asociación Educativa “B”.</p> <p>Siendo ello así, y habiendo determinado la prestación personal de servicios y su carácter subordinado, corresponde determinar la fecha de ingreso y la fecha de cese; al respecto, se tiene en cuenta los recibos por honorarios del año 2005, en adelante, contratos de prestación de servicios para el dictado de clases en cada una de las sedes de la demandada, que es pretensión de la demandante, pese a que ha laborado por algunos días y horas, con anterioridad al año 2005, sin embargo su pretensión data desde el 01 de marzo 2005, por lo que se tiene que la actora</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>prestó servicios continuos ininterrumpidos, desde el 01 de marzo 2005, sin solución de continuidad, es decir sin interrupción, por lo que se aplica a aquello que se mantiene, continua o permanente, abarcando su pretensión hasta el 01 de setiembre 2013, toda vez que con posterioridad, ya estaba sujeta a otro tipo de contrato bajo planilla. De lo que se concluye que la demandante durante ese periodo, e incluso con posterioridad, ha estado laborando en su condición de DOCENTE, es aplicación del artículo 29° de la Ley 29497 – presunciones legales derivadas de la conducta de las partes - por tanto cierto que la actora prestó servicios del 01 de marzo 2005, al 01 setiembre 2013. (en dicho periodo la actora ha extendido RECIBOS POR HONORARIOS); con posterioridad, esto es a partir del 02 de setiembre 2013, hasta el 31 de diciembre 2017, pasó a formar parte de las planillas de la co demandada “C”.</p> <p>6.4 Habiendo determinado la fecha de ingreso y cese de la actora (respecto a los recibos por honorarios), y estando acreditada la relación laboral de la actora con la demandada inicialmente y posteriormente con la co demandada: “B” Y “C”, corresponde determinar el monto de la contraprestación por los servicios prestados y determinar si el pago debe efectuarse de manera solidaria entre las demandadas. Para determinar dicho monto se designará aleatoriamente al PERITO contable a fin de que proceda a verificar dicho extremo y efectuar una liquidación de acuerdo a lo resuelto, toda vez que la demandante ha expresado que dicha remuneración ascendía a S/1.500.00 soles (ver recibo por honorarios número 000152), mientras que la demandada expresa que fue S/1.443.00 mensuales (según boletas de remuneraciones de setiembre 2013), para lo cual al verificarse distintos montos en los recibos por honorarios, deberá proceder el</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Perito efectuar un promedio de lo percibido. Y para los efectos de la liquidación respectiva, es aplicable el régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo 728. Recurriéndose al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, establecido en el artículo 24) de la Constitución Política y que deberá tomarse en cuenta a fin de efectuar el cálculo de los beneficios sociales reclamados.</p> <p>SÉTIMO: Respecto a la responsabilidad solidaria:</p> <p>7.1. Sobre la relación sustancial entre las partes</p> <p>Respecto de los hechos acreditados aceptados por las partes. - Que, en el acto de Audiencia de juzgamiento, de fecha 27 de noviembre 2020, diligencia grabada en audio y video, la parte que representó a las demandadas, aseveró conforme argumentó la demandante en su escrito de demanda, que la demandante ha tenido una relación contractual con la “B”, desde el 01 de marzo 2005, al 30 setiembre 2007 – por recibos por honorarios. Posteriormente con la CODEMANDADA “C”, desde el 01 de octubre 2007 al 01 setiembre 2013 – por recibos por honorarios – posteriormente contratada bajo planilla. Respecto a las labores desempeñadas para las demandadas: Se ha acreditado que la demandante, durante el periodo demandado ha prestado servicios en cargo de DOCENTE DE SECUNDARIA. Conforme se acreditan de los recibos por honorarios, extendidos por la actora a cada una de las demandadas en los periodos pretendidos, inicialmente a la demandada posteriormente a la co demandada. Así como el carnet entregado en su condición de docente. Respecto a la sucesión del empleador y la continuidad de labores- Conforme se ha detallado se acredita que la accionante laboró de forma continua y sucesiva para la demandada “B”, DESDE EL 01 DE MARZO 2005, AL 30 DE SETIEMBRE 2007; y,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>seguidamente para la demandada “C”, DESDE EL 01 DE OCTUIBRE 2007, AL 01 SETIEMBRE 2013 – con posterioridad se continuó contratando a la demandante, evidenciándose que la actora para ambas demandadas, ha prestado servicios como DOCENTE, evidenciándose que se trata de un mismo nombre comercial TRILCE, así como también ambas empresas comparecen representadas por el Presidente, señor “D”, quien es el fundador, promotor, Miembro del Consejo Directivo (por Asamblea General del 17 de enero 2003) y representante legal de ambas entidades educativas de Colegio y Academia a la actualidad, de ello se puede visualizar de las copias literales de inscripción, consulta RUC Sunat. Así se demuestra del ANEXO 1-A-3 – ver ficha registral 12054230, que corresponde a la demandada “C”. Y la partida 0199176 que corresponde a la demandada “B”.</p> <p>Conclusión. - De lo expuesto, se colige que la recurrente se vinculó con las co demandadas “B” (nombre comercial Grupo “T”) Y “C” (nombre comercial Colegios Trilce) desde el 01 de marzo 2005 al 01 de setiembre 2013, de forma continua y con sucesión de empleadores en el mismo nombre comercial “T”, con la misma actividad de enseñanza en Colegios y Academias pre universitarias, laborando en distintas sedes y desempeñando la misma función (DOCENTE) conforme se ha acredita, destacándose que la parte contratante actuaba con unidad de dirección representada a través de un mismo representante legal - Presidente de ambas co-demandadas, así aparece desde abril 1993, ante los Registros Públicos de Lima. Y respecto a la co demandada asociación Educativa Ares, desde el 21 de agosto 2007 (partida registral 12054230), situación que determina la existencia de continuidad en el vínculo laboral mantenido en el centro de trabajo con ambas co-demandadas. (ver anexo 1-A-3).</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>7.2 Respecto a la solidaridad de los adeudos laborales. -</p> <p>Al respecto, corresponde señalar que el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral, celebrado en la ciudad de Lima, con fecha 27 y 28 de junio del 2008, respecto al Tema N°2, Responsabilidad Solidaria en las Obligaciones Laborales, arribó a la siguiente conclusión plenaria:</p> <p>“...CONCLUSIÓN PLENARIA: El Pleno adoptó por UNANIMIDAD la postura número uno que enuncia lo siguiente: “Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores...”</p> <p>Respecto al grupo de empresas, tenemos que, en la doctrina laboral, el tratadista Nacional ARCE ORTIZ ha señalado que “el grupo de empresas no es otra cosa que varias empresas, jurídicamente independientes sometidas a una estrategia general común. Esto es, la interrelación de unidades empresariales autónomas en torno a una dirección unitaria, o entendido como un centro múltiple de actividades empresariales”¹, a su vez, PLA RODRÍGUEZ ha definido grupo de empresas o grupo económico como el “conjunto de empresas aparentemente autónomas pero sometidas a una dirección económica única”², definiciones de las cuales debe destacarse la unidad de dirección o control común.</p> <p>En el caso de autos, se aprecia que ambas empresas cuentan con unidad de dirección a través del siguiente representante legal:</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th data-bbox="302 1284 392 1308">Nombre</th> <th data-bbox="488 1284 548 1308">Cargo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="302 1340 392 1364">1) “D”</td> <td data-bbox="555 1340 985 1364">Representante legal – Presidente de “B”.</td> </tr> </tbody> </table>	Nombre	Cargo	1) “D”	Representante legal – Presidente de “B”.												
Nombre	Cargo															
1) “D”	Representante legal – Presidente de “B”.															

	<p>2) “D” Representante Legal – Presidente de “C”</p> <p>Adicionalmente, a lo expuesto debe resaltarse acorde al Principio de Continuidad Laboral. las sucesiones de empleadores determinan la transferencia de la responsabilidad por las obligaciones laborales, situaciones que se hayan acreditadas en los recibos por honorarios y demás medios probatorios mencionados, donde también se aprecia, actividad económica y centros de labores de distintas sedes, en las cuales la actora ha prestado sus servicios. Ambas empresas contratan a la accionante como DOCENTE, en las distintas sedes que mantienen las Sociedades Educativas “A” y “C”, bajo contrato civil con emisión de recibos por honorarios, sin embargo se ha demostrado que dicha relación ha sido encubierta, toda vez que en la realidad ha sido contratos laborales. Ello se puede aseverar al remitirnos a los recibos por honorarios entre los años 2005 a 2007, (octubre), hay recibos incluso en el mismo mes para la Asociación educativa San Isidro y Santa Beatriz – ésta última también conformada por el grupo TRILCE – que no ha sido demandada.</p> <p>En consecuencia, advirtiéndose la unidad de actividad económica, unidad de dirección, este Juzgado determina la existencia de vinculación económica y empresarial en el grupo de empresas conformado por “B” Y “C”, PERTENECIENTE AL NOMBRE COMERCIAL “T”, que determina la solidaridad respecto de los adeudos laborales que pudieran existir a favor del demandante. Motivo por el cual corresponde liquidar.</p> <p>OCTAVO: Del pago de la compensación por tiempo de servicios:</p> <p>8.1 Para efectos de la liquidación por compensación por tiempo de servicios, se debe tener presente lo dispuesto por el artículo 9° del Decreto Supremo N° 001-97-TR Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Servicios, el cual establece "Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su 1. ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho individual del Trabajo en el Perú, Palestra, 2008. pág.113 2. PLA RODRÍGUEZ. Américo. Los grupos de empresas en: Revista Española de Derecho del Trabajo, N°6, 1981 pág.187 labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20."</p> <p>8.2 El artículo 2° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR establece que este beneficio social se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral.</p> <p>En el presente caso, la parte demandante pretende el pago de compensación por tiempo de servicios por el período del 01 de marzo 2005 al 01 de setiembre del 2017, y teniendo en consideración que las emplazadas no han probado haber abonado dicho beneficio social, conforme al texto del artículo 23°, numeral 23.4, literal a) de la Ley Procesal de Trabajo N°29497: "De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad(...)"; este Juzgado se pronuncia por considerar insoluto dicho beneficio social demandado, en tal sentido, se procede a efectuar el cálculo correspondiente: Cálculo que se efectuará en 2 periodos, de acuerdo a cada una de las demandadas:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

LIQUIDACIÓN DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS:

DNI del demandante 10657573

Periodo a liquidar Asociación Educativa "B"

Del 01.03.2005 al 31.10.2007

Periodo a liquidar Asociación Educativa "C"

Del 01.10.2007 al 31.08.2013

Calculo de la CTS periodo Asociación Educativa "B"

Depositos Semestrales de la CTS

PERIODO	Meses	#iREF! #iREF!	Prom. Grat.	Remun Computable	Monto CTS
Del 01-03-05 al 30-04-05	2	310.30		310.30	51.72
Del 01-05-05 al 31-10-05	6	1259.07	79.59	1338.66	669.33
Del 01-11-05 al 30-04-06	6	811.67	181.07	992.73	496.37
Del 01-05-06 al 31-10-06	6	1377.33	157.78	1535.11	767.56
Del 01-11-06 al 30-04-07	6	1000.33	222.31	1222.64	611.32
Del 01-05-07 al 31-10-07	6	1241.33	172.67	1414.00	707.00
					3,303.29

Calculo de la CTS periodo Asociación Educativa "C"

Depositos Semestrales de la CTS

PERIODO	Meses	#iREF! #iREF!	Prom. Grat.	Monto CTS
Del 01-10-07 al 31-10-07	1	343.00		28.58
Del 01-11-07 al 30-04-08	6	1369.07	71.71	720.39

Del 01-05-08 al 31-10-08	6	1414.90	259.33	837.11	
Del 01-11-08 al 30-04-09	6	1573.60	218.32	895.96	
Del 01-05-09 al 31-10-09	6	2205.83	302.93	1254.38	
Del 01-11-09 al 30-04-10	6	1481.82	331.44	906.63	
Del 01-05-10 al 31-10-10	6	2250.00	250.00	1250.00	
Del 01-11-10 al 30-04-11	6	2262.33	450.00	2712.33	1356.17
Del 01-05-11 al 31-10-11	6	2415.01	323.44	2738.45	1369.23
Del 01-11-11 al 30-04-12	6	1916.00	450.45	2366.45	1183.23
Del 01-05-12 al 31-10-12	6	1214.50	291.67	1506.17	753.08
Del 01-11-12 al 30-04-13	6	1408.88	236.56	1645.44	822.72
Del 01-05-13 al 31-08-13	4	1682.50	242.33	1924.83	641.61
					18,625.67

NOVENO: Del pago de las vacaciones demandadas:

En principio debe tenerse presente que, el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713 3, "El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.(...) " subrayado nuestro. Así mismo el artículo 11 del citado Decreto establece que "El año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador, o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente."

Por otro lado, la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiere percibido habitualmente en caso de continuar laborando y se aplica analógicamente los criterios establecidos computable para la compensación por tiempo de servicios; en casos de trabajo discontinuo cuya duración sea inferior a un año y no menor a un mes, el trabajador percibirá un doceavo de la

remuneración vacacional por cada mes completo de trabajo efectivo y toda fracción se considerará por treintavos.

En nuestro caso, el accionante ha demandado el pago de Vacaciones del período anuales 2005-2006 al 2012-2013, por 08 años, más vacaciones trucas del 2013-2014, con un record trunco de 6 meses; y, estando a que el artículo 12° del Decreto Legislativo N°713, contempla en su literal h) que se considera como días efectivos de trabajo el período vacacional y teniendo en cuenta que las emplazadas no han probado haber abonado dicho beneficio social, conforme al texto del artículo 23°, numeral 23.4, literal a) de la Ley Procesal de Trabajo N°29497: "De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.(...)"; este Juzgado se pronuncia por considerar insoluto dicho beneficio social demandado, en consecuencia, corresponde proceder al cálculo respectivo: Cálculo que se efectuará en 2 periodos, de acuerdo a cada una de las demandadas:

LIQUIDACIÓN DE VACACIONES:

Vacaciones de Asociación Educativa "B"

Remuneración Computable Prom 6 últimos meses en Asociación Educativa "B" S/. 1241.33

VACACIONES	periodo	Remuneracion Vacacional	vacacion no gozada	fecha limite. para el goce	Indemniz Vacacional	TOTAL VACACIONES
Del 01.03.2005 al 28.02.2006	1 año	1241.33	1241.33	28.02.2007	1241.33	2,482.67
Del 01.03.2006 al 28.02.2007	1 año	1241.33	1241.33	Simple		1,241.33
VACACIONES TRUNCAS						

Del 01.03.2007 al 31.10.2007	8 meses	1241.33	827.56	827.56	827.56
TOTAL VACACIONES				4,551.56	4,551.56

Vacaciones Asociación Educativa "C"

Remuneración Computable	Última Remuneración percibida antes del Cese Dic-17					1500.00	
VACACIONES	periodo	Remuneración Vacacional	vacación no gozada	fecha limite. para el goce	Indemniz Vacacional	TOTAL VACACIONES	
	Del 01.10.2007 al 30.09.2008	1 año	1500.00	1500.00	30.09.2009	1500.00	3,000.00
	Del 01.10.2008 al 30.09.2009	1 año	1500.00	1500.00	30.09.2010	1500.00	3,000.00
	Del 01.10.2009 al 30.09.2010	1 año	1500.00	1500.00	30.09.2011	1500.00	3,000.00
	Del 01.10.2010 al 30.09.2011	1 año	1500.00	1500.00	30.09.2012	1500.00	3,000.00
	Del 01.10.2011 al 30.09.2012	1 año	1500.00	1500.00	30.09.2013	1500.00	3,000.00
	Del 01.10.2012 al 31.08.2013	11 meses	1500.00	1375.00	30.09.2014	1375.00	2,750.00
TOTAL VACACIONES					17,750.00		17,750.00

DÉCIMO: Por concepto de gratificaciones demandadas:

Se debe tener presente que conforme a lo dispuesto por el artículo 1° de la Ley N° 277354, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. Así mismo el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar tal beneficio, conforme a lo previsto por el artículo 2° de la citada Ley.

El artículo 6° de la Ley N° 27735 dirigida a la gratificación proporcional, señala que si en caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la

gratificación en forma proporcional a los meses efectivamente laborados, debiendo abonarse en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso; asimismo, el artículo 7° de la acotada norma indica que corresponde percibir la gratificación haber laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente.

En caso sub litis, se ha demandado el pago de Gratificación de julio y diciembre de los periodos anuales desde 2005, hasta julio 2013, más las correspondientes bonificaciones extraordinarias, y estando que las co-demandadas no han probado haber abonado este beneficio social demandado de conformidad al artículo 23°, numeral 23.4, literal a) de la Ley Procesal de Trabajo -Ley N°29497; en consecuencia este extremo peticionado por el actor merece ampararse, por lo que, corresponde proceder al cálculo correspondiente: Cálculo que se efectuará en 2 periodos, de acuerdo a cada una de las demandadas: LIQUIDACIÓN DE GRATIFICACIONES + BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA del 9%

Gratificación Semestral Asociación Educativa “B”

GRATIFICACIONES	Meses	Rem	Total Gratificación
		Computable	
Julio-	4	716.33	477.56
Diciembre-2005	6	1,086.40	1086.40
Julio-	6	946.67	946.67
Diciembre-2006	6	1,333.83	1333.83
Julio-	6	1,036.00	1036.00
Diciembre-2007	4	1,259.50	839.67
			Total: 5,720.12

Gratificación Semestral Asociación Educativa “C”

GRATIFICACIONES

	Meses	Rem	Total Gratificación
		Computable	
Diciembre-2007	3	860.47	430.23
Julio-2008	6	1,555.97	1555.97
Diciembre-2008	6	1,309.93	1309.93
Julio-2009	6	1,817.60	1817.60
Diciembre-2009	6	1,988.66	1988.66
Julio-2010	6	1,500.00	1500.00
Diciembre-2010	6	2,700.00	2700.00
Julio-2011	6	1,940.63	1940.63
Diciembre-2011	6	2,702.72	2702.72
Julio-2012	6	1,750.00	1750.00
Diciembre-2012	6	1,419.38	1419.38
Julio-2013	6	1,454.00	1454.00
Diciembre-2013	2	2,615.00	871.67
			21,440.78

Bonif Extraordinaria del 9% Asociación Educativa "C"

Perio do	Meses	Gratificación	Bonif Extr 9%
Julio-	6	1817.60	163.58
Diciembre-2009	6	1988.66	178.98
Julio-	6	1500.00	135.00
Diciembre-2010	6	2700.00	243.00
Julio-	6	1940.63	174.66
Diciembre-2011	6	2702.72	243.24
Julio-	6	1750.00	157.50

Diciembre-2012	6	1419.38	127.74	
Julio-	6	1454.00	130.86	
Diciembre-2013	2	871.67	78.45	

RESÚMEN DE LO LIQUIDADO

Resumen Asoc Educativa "B"	
1.- CTS	3,303.29
2.- Gratificaciones	5,720.12
3.- Bonif Extraordinaria del 9%	
4.- Vacaciones	4,551.56
TOTAL	13,574.96

Resumen Asoc Educativa "C"	
1.- CTS	18,625.67
2.- Gratificaciones	21,440.78
3.- Bonif Extraordinaria del 9%	1,633.02
4.- Vacaciones	17,750.00
TOTAL	59,449.47

DÉCIMO PRIMERO: Entrega de certificado de trabajo:

La parte demandante en su escrito de demanda solicita la entrega del Certificado de Trabajo, por lo que estando a la aplicación de la Tercera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final del Decreto Supremo N° 001-

<p>96-TR, Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo, extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las 48 horas un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas. En tal sentido, no habiéndose acreditado la entrega de dicho certificado, es que las demandadas deben extender a la actora el Certificado de Trabajo en el que debe constar que laboró para las emplazadas desde el 01 de marzo 2005 al 01 setiembre 2013, en el cargo de DOCENTE.</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO: Sobre el pago de intereses, costas y costos demandados:</p> <p>12.1 En cuanto a los intereses, serán determinados en ejecución de sentencia conforme dispone el Artículo 1° y 3° del Decreto Ley 25920, que dispone que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devenga a partir del siguiente día de aquel en se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, y que el mismo corresponde al interés legal laboral fijado por el Banco Central de Reserva del Perú.</p> <p>Respecto a los intereses respecto a la Compensación por Tiempo de Servicios y que las mismas deben ser depositados a empresas del Sistema Financiero, conforme dispone el artículo 32° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Text o Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, por lo que, los intereses, respecto a dicho beneficio social debe ser el interés bancario o financiero.</p> <p>12.2 De otro lado, respecto al pago de costas, estas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso, conforme al artículo 410° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria; en el presente caso corresponde abonar dicho concepto a la demandante, que se liquidará en ejecución de sentencia.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>12.3 En lo referido al pago de costos, estas están constituidos por el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo, conforme al artículo 411° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria; al respecto, de autos se advierte que la demandante ha recibido la asesoría de patrocinio privado, por lo que, corresponde la condena de costos procesales, que se liquidarán en ejecución de sentencia.</p> <p>Por estos fundamentos; y, de conformidad con los artículos 1°, 26°, 138° y 139° de la Constitución Política del Perú, 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, normas legales citadas, ley de la materia Ley N° 29497, artículo 5 0, inciso 6) del Código Procesal Civil, administrando justicia a nombre de la Nación:</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 13317-2019-0-1801-JR-LA-09, del Distrito Judicial de Lima – Lima.

LECTURA. El cuadro 6.2, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, alcanzando el máximo puntaje (20) en esta parte de la sentencia evaluada.

Descripción de la decisión		<p>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. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>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.</i> Si cumple.</p>					X						
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 13317-2019-0-1801-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima – Lima.

LECTURA. El cuadro 6.3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; alcanzando un valor de 10 en esta parte de la sentencia analizada.

	Es materia de impugnación la Resolución N° 05, que contiene la	<i>receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i>											
Postura de las partes	<p>sentencia N.º 192-2020-GJGI de fecha 04 de diciembre de 2020, obrante de fojas 341 a 357, que declara:</p> <p>1. FUNDADA la demanda, interpuesta por doña GLORIA MONICA HUAMANI SALAZAR contra 1) ASOCIACIÓN EDUCATIVA SAN ISIDRO Y 2) ASOCIACIÓN EDUCATIVA ARES sobre RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; en consecuencia:</p> <p>2. ORDENO que las empresas demandadas cumplan con pagar de forma solidaria la suma de S/73.024.43 (SETENTA Y TRES MIL VEINTICUATRO SOLES CON CUARENTA Y TRES CÉNTIMOS (13.574.96 + 59.449.47), conforme lo expuesto en la presente resolución, por conceptos de compensación por tiempo de servicios + gratificaciones + bonificación extraordinaria + vacaciones, más intereses legales laborales y financieros respecto a la CTS. Con costas y costos procesales.</p> <p>3. DISPONGO que las obligadas, cumplan con otorgar el certificado de trabajo a la actora, indicando el periodo laboral (demandado), así como el cargo ejercido, conforme a lo expuesto en el presente proloquio.</p> <p>EXPRESIÓN DE AGRAVIOS</p>	<p><i>receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p> <p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/<i>la consulta</i> (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/<i>o la consulta</i>. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/<i>o de quien ejecuta la consulta</i>. Si cumple.</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/<i>o</i> explicita el silencio o inactividad procesal. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>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.</i></p>				X							

<p>De fojas 368 a 373 obra el escrito de apelación de Asociación Educativa Ares contra la sentencia, donde expresa como agravios los siguientes:</p> <p>En el numeral 6.2 de la sentencia el Juez hace referencia a la valoración de las pruebas y toma la ofrecida en el anexo 1-C, referente a la copia legalizada de un diploma de egresada de la Escuela de Profesores de fecha 30 de diciembre de 2003, la cual el juzgado refiere contiene rasgos de laboralidad, sin embargo, la indicada prueba ha sido tachada, siendo que esta fue declarada fundada.</p> <p>El Juez señala que los medios de prueba anexo 1-E y 1-D figura la remuneración de S/. 1,500.00, sin embargo, ello no se ha valorado de manera conjunta con los medios probatorios presentados a la contestación de demanda, como la liquidación de beneficios sociales de fecha 01 de enero de 2018, en la cual incluso aparece la firma de la demandante, donde figura su última remuneración, designando perito contable toda vez que existía dicha contradicción; no obstante, el no señala el motivo para no considerar la referida liquidación; así como tampoco se adjuntó el peritaje realizado por el cual se determina la suma S/ 73,024.43 cifra superior a la peticionada por la demandada, no existiendo sustento para dicho incremento.</p> <p>En cuanto a la responsabilidad solidaria, el Juez ha concluido que la actora se vinculó con las codemandadas, sin que esta fundamente y pruebe lo concerniente a la dirección económica única; agregándose además que el solo hecho que el presidente de las dos asociaciones</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandadas sea la misma persona, no quiere decir que se aprecie unidad de dirección, no habiéndose considerado la Resolución Conasev N° 90-2005-EF/94.10, referida en la contestación de demanda.</p> <p>Respecto al pago de la CTS, gratificaciones y vacaciones, sin mayor argumento ni fundamento, se ha señalado montos mayores a los peticionado por la actora en su demanda, pero sin explicar cómo es que ha obtenido dichos montos para los cálculos, los cuales nos perjudica al haberse elevado sin mayor sustento el mismo. Además, la liquidación efectuada respecto a la CTS es incorrecta, cuya suma en la sentencia figura con S/. 18,625.67 pero sumando los números establecidos en la sentencia esta resulta ser de S/. 12,019.09.</p> <p>La sentencia es nula al no haberse adjuntado ningún peritaje, ni fundamentado ni motivado las liquidaciones de la sentencia.</p> <p>No es posible entregar el certificado de trabajo, cuando en la realidad en dicho tiempo mi representada no existía ni entraba en funciones.</p> <p>Los costos costas e intereses deben basarse en los montos finales peticionados por la actora y no en los señalados en la sentencia.</p> <p>De fojas 376 a 404 obra el escrito de apelación de Asociación Educativa San Isidro contra la sentencia, donde expresa como agravios los siguientes:</p> <p>El superior jerárquico deberá observar que el Juzgado ha declarado fundada las tachas presentadas contra 14 medios probatorios, sin embargo, declara responsabilidad solidaria y el pago de un monto mayor al peticionado. En efecto, en el numeral 6.2 de la sentencia, se</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>valora el anexo 1-C, indicándose que aquella contiene rasgos de laboralidad; empero, la prueba es de fecha anterior al periodo solicitado por la demandante. Además, dentro de su valoración de pruebas, el juzgado se refiere a las presentadas por la actora en los numerales 6, 9, 10, 11, 12, 13,</p> <p>14 y 25, todas aquellas referidas a periodos en los cuales, no se encuentra acreditado que la actora mantuvo vínculo alguno con la Asociación Educativa San Isidro.</p> <p>El Juzgado a utilizado la suma de S/ 1,500.00 para liquidar los beneficios solicitados, considerando las boletas expedidas por asociación educativa Ares, debiendo de considerarse únicamente los montos señalados en los recibos por honorarios de Asociación Educativa San Isidro.</p> <p>El Juzgador señala en el numeral 6.4 de la sentencia que se designará perito para verificar el monto de la contraprestación para liquidar los beneficios solicitados, indicándose que el perito deberá efectuar el promedio de lo percibido, no adjuntado en la sentencia el supuesto peritaje realizado, el cual determina una suma superior a la peticionada sin sustento.</p> <p>En cuanto a la responsabilidad solidaria, el Juzgado ha concluido que se colige que la demandante se vinculó con las codemandadas, sin que aquella fundamente y pruebe lo concerniente a la dirección económica única, agregándose además que el solo hecho que el presidente de las dos asociaciones demandadas sea la misma persona, no quiere decir</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que se aprecie unidad de dirección, no habiéndose considerado la Resolución Conasev N° 90-2005-EF/94.10, referida en la contestación de demanda.</p> <p>Respecto al pago de la CTS, gratificaciones y vacaciones, sin mayor argumento ni fundamento, se ha señalado montos mayores a los peticionado por la actora en su demanda, pero sin explicar cómo es que ha obtenido dichos montos para los cálculos, lo cuales nos perjudica al haberse elevado sin mayor sustento dicho monto. Además, la liquidación efectuada, respecto a la CTS es incorrecta, cuya suma en la sentencia figura con S/. 18,625.67, pero sumando los números establecidos en la sentencia esta resulta ser de S/. 12,019.09.</p> <p>La sentencia es nula al no haberse adjuntado ningún peritaje, ni fundamentado ni motivado las liquidaciones de la sentencia.</p> <p>No es posible entregar el certificado de trabajo por periodos donde la actora no laboró ni desarrollo actividades para mi representada Asociación Educativa “B”</p> <p>Los costos costas e intereses, deben basarse en los montos finales peticionados por la actora y no los señalados en la sentencia.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: N° 13317-2019-0-1801-JR-LA-09, del Distrito Judicial de Lima – Lima.

LECTURA. El cuadro 6.4, revela que la calidad de la **parte positiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y alta, alcanzando una puntuación de 08 en esta parte de la sentencia analizada.

	<p>Antecedentes</p> <p>TERCERO.- Se trata de la demanda laboral de fojas de fecha 25 de junio de 2019 (F. 3 a 27), mediante la cual la actora pretende reconocimiento de relación laboral con las coemplazadas desde el 01 de marzo de 2005 hasta el 01 de setiembre de 2013, y como incidencia de ello, se la abone la suma de S/. 46,892.61, por concepto de CTS; gratificaciones legales; bonificación del 9% y vacaciones anuales. Extiende su pedido al pago de intereses legales y financieros; entrega de certificado de trabajo; y abono de costos y costas del proceso; precisando que los beneficios peticionados deben ser respondidos solidariamente por las coemplazadas. Al respecto la demandada Asociación Educativa Ares (en adelante AEA), contesta demanda (F. 241 a 265), indicando que la demandada fue contratada como locadora de servicios desde el 01 de octubre de 2007 al 01 de setiembre de 2013 para luego pasar a planillas , prestando servicios de manera autónoma. Respecto a la supuesta solidaridad, señala que es una persona jurídica distinta a su codemandada. Por su parte Asociación Educativa San Isidro (en adelante AESI), refiere en su contestación de demanda (F. 298 a 314) que la actora fue locadora de servicios desde marzo de 2005 hasta octubre de 2007 y que no ha probado la existencia de grupo empresarial. Analizado el caso, se expide sentencia (F.</p>	<p><i>forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>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.</i> Si cumple</p>										
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>341 a 357), declarándose: i. Fundado el pedido de reconocimiento de vínculo laboral del 01 de marzo 2005 al 01 de setiembre 2013, con respecto a las codemandadas. ii. Establecimiento de solidaridad en el pago de los beneficios</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(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).</i> Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(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)</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(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</i></p>					<p>X</p>					

<p>peticionados. iii. Pago por parte de AEA de S/. 18,625.67 por CTS; S/. 21,440.78 por gratificaciones; S/. 1,633.02 por bonificación del 9% y S/. 17,750.00 por no goce e indemnización vacacional. Por otra parte, se ordena que AESI pague S/. 3,303.29 por CTS; S/. 5,720.12 por gratificaciones; y S/. 4,551.56 por no goce e indemnización vacacional. iv. Emisión de certificado de trabajo, pago de intereses legales y financieros y costos y costas del proceso.</p> <p>CUARTO.- En cuanto a los agravios planteados por ambas codemandadas respecto al establecimiento de responsabilidad solidaria. - De acuerdo a lo prescrito por el artículo 1183° del Código Civil, conforme al cual la solidaridad no se presume, siendo que sólo la ley o título de la obligación la establecen en forma expresa y como se advierte en el caso de autos no existe norma expresa que establezca que una eventual obligación de responder solidariamente por parte de las demandadas; sin embargo, al analizar el tema el pleno jurisdiccional laboral de junio de 2008 arribó al siguiente acuerdo: "Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solo cuando se configuran los supuestos previstos en el art. 1183 del Código Civil sino, además, en los casos en que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores".</p> <p>QUINTO.- Así también, la Corte Suprema de justicia ha precisado que: "Existe vinculación económica laboral cuando se celebra un contrato de colaboración empresarial (consorcio), por medio del cual un trabajador puede prestar servicios a los distintos miembros de este. En este caso, se configurará responsabilidad solidaria cuando las labores del trabajador beneficien a los integrantes del grupo de empresas de manera directa". Asimismo, la aludida casación también precisó que al haberse comprobado la existencia de</p>	<p><i>normativo).</i>Si cumple. 5. Evidencia claridad <i>(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).</i> Si cumple.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>solidaridad, corresponde a los miembros integrantes del grupo de empresas, el pago solidario de los beneficios sociales que se han generado a favor del trabajador, sin perjuicio de reconocer que cada una de las aquellas tenga autonomía y personalidad jurídica propia; esto, señala la Corte, encuentra justificación en el principio de primacía de la realidad por encima de las fórmulas jurídicas y del carácter tuitivo del Derecho del Trabajo.</p> <p>SEXTO.- De lo anterior, se advierte que jurisprudencialmente se ha abierto los alcances de la responsabilidad solidaria en relación al derecho laboral a fin de optimizar los niveles de tutela sobre los derechos de los trabajadores frente a procesos económicos complejos, tomando en cuenta que actualmente hay una gran tendencia de parte del empresariado a migrar a formas empresariales complejas. Ante tal advenimiento es que corresponde regular aquellas situaciones a fin de evitar efectos negativos para con los derechos laborales de los trabajadores.</p> <p>SÉPTIMO.- Así, con la responsabilidad solidaria laboral lo que se pretende es brindar plena efectividad a los derechos laborales, ante situaciones en la que el empleador pretenda socavar dichos derechos, mediante la adopción de formas empresariales complejas. Por tanto, a juicio del Colegido, la procedencia de la declaratoria de solidaridad en materia laboral, únicamente corresponde cuando de los hechos y pruebas aportadas se compruebe una eventual situación de fraude con la que se busque la disminución o desaparición de los derechos laborales del trabajador.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>OCTAVO.- Dicho ello, del considerando 7.1 de la sentencia se aprecia que el Juez de Primera Instancia consideró la existencia de solidaridad entre las codemandadas pues aquellas cuentan con un mismo nombre comercial, poseen el mismo giro comercial y cuentan con una única dirección administrativa. No obstante, no se aprecia que haya análisis respecto a la existencia de fraude por parte de aquellas, para fines de burlar los derechos laborales pretendidos por la demandante.</p> <p>NOVENO.- Entonces, aun cuando las codemandadas puedan formar un grupo empresarial, debemos reafirmarnos en que la premisa principal para declarar responsabilidad solidaria en materia laboral, es la existencia de fraude por parte del conglomerado empresarial a fin de burlar los derechos de sus trabajadores, lo cual no está acreditado en autos, pues ambas codemandadas han precisado que la actora prestó servicios para las mismas en diferentes periodos, lo cual además ha sido ratificado por la propia demandante en la audiencia de vista, no advirtiéndose superposición de labores entre uno u otro empleador. Además tampoco se acredita que alguna de las codemandadas se haya extinguido o declarado en quiebra.</p> <p>DÉCIMO.- Por lo tanto, la sola existencia del grupo económico lo cual no es un hecho controvertido no es argumento suficiente para amparar la solidaridad invocada, correspondiendo que las codemandadas respondan mancomunadamente por los derechos laborales que pudieran corresponder a la parte actora, es decir que cada quien debe asumir las obligaciones que correspondan. Por lo mismo, debe ampararse como agravios los invocados por las codemandadas.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>UNDÉCIMO.- En cuanto a los agravios, invocados por ambas codemandadas referidos a una supuesta valoración de pruebas que fueron tachadas por el Juzgador. – Sobre lo apelado, brevemente comentaremos que la tacha de documentos tiene por finalidad restarle eficacia probatoria al documento mismo, mas no al acto jurídico contenido en él; esto es, la tacha documentaria buscará que el documento no sea tenido en cuenta para probar la materia controvertida, conforme se desprende de los artículos 242 y 243 del Código Procesal Civil. Asimismo, de los precisados artículos también se puede deducir que las causales por las cuales se puede tachar un documento son: a) falsedad, y b) la ausencia de una formalidad esencial que para el documento la ley prescribe bajo sanción de nulidad.</p> <p>DUODÉCIMO.- Ahora bien, revisada la audiencia de juzgamiento, en efecto se aprecia que el Juzgador de Primera Instancia resolvió declarar fundada tacha, sobre los siguientes medios de prueba:</p> <p>AESI tacha por el Diploma de egresado anexo-1-C (F. 29)</p> <p>AESI tacha los Recibos por Honorarios N° 16, 17, 21, 27, 34, 36, 38, 40, 44, 46, 48, 53, 57 y 59, por haber sido expedidos por una tercera persona jurídica no llamada al proceso (F. 36 a 51).</p> <p>AEA tacha los recibos por honorarios expedidos por AESI (anexo 1-D). AEA tacha los medios de prueba contenidos en el anexo 1-F</p> <p>DECIMO TERCERO.- No obstante, debemos hacer hincapié en que el Juez de Primera Instancia precisó que las pruebas tachadas “mantenían su eficacia probatoria” respecto a la codemandada AESI así como las pruebas tachada por</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>AEA mantenían su eficacia probatoria sobre AESI (F. 364) Por tanto, considerando que los derechos laborales que correspondan a la demandante serán respondidos mancomunadamente por las instituciones educativas emplazadas, es claro que no existe inconveniente para que los precisados medios de prueba sean valorados de forma independiente en el periodo por el cual la actora prestó servicios para AESI, esto es de 2005 a 2007 y desde 2007 a 2013 para AEA.</p> <p>DECIMO CUARTO.- Punto a parte amerita señalar que no existe agravio en las apelaciones presentadas que propiamente cuestione la existencia de relación laboral entre las codemandadas y la actora. Pese a ello, el representante y abogado de aquellas refirió lo contrario durante Audiencia de Vista de Causa de fecha 13 de julio de 2021 (9min 30s). Sobre esto, debemos indicar que las codemandadas no han negado que la actora haya desempeñado labores de profesora tanto para AESI como para AEA, hecho que de por sí ya prueba la existencia de relación laboral, pues es evidente que la labor efectuada encierra intrínsecamente prestación personal de servicios, subordinación y remuneración. Así también debe considerarse que las coemplazadas tampoco niegan que pasado setiembre de 2013 la actora haya prestado servicios bajo contrato laboral hasta 2017 en calidad de “docente de geografía”; careciendo de toda lógica que aquellas nieguen la existencia de relación laboral en periodos anteriores a 2013, cuando las funciones desempeñadas por la actora siempre fueron las mismas. En consecuencia, estando acreditada la prestación personal de servicios, debe presumirse la laboralidad de los mismos conforme lo precisad el artículo 23.2 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, la cual no ha podido ser desvirtuada por las codemandadas ni</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>siquiera de manera formal con la presentación de un contrato escrito de locación de servicios, teniendo en cuenta además la labor de docente que por reglas de experiencia claramente tiene la naturaleza de subordinada. Por lo mismo, no corresponde el amparo de los agravios deducidos.</p> <p>DECIMO QUINTO.- En cuanto a los agravios presentados por ambas codemandadas, referidos a la inexistencia de fundamentos respecto a la liquidación efectuada por el Juzgador. – Cabe precisar que de acuerdo al segundo párrafo del artículo 28° de la Ley N° 29497, Ley Procesal del Trabajo: “los informes contables practicados por los peritos adscritos a los juzgados de trabajo y juzgados de paz letrados tienen la finalidad de facilitar al órgano jurisdiccional la información necesaria para calcular, en la sentencia, los montos de los derechos que ampara, por lo que esta pericia no se ofrece ni se actúa como medio probatorio”, apreciándose que la pericia contable dentro del proceso laboral, sirve de auxilio al Juzgador, estando que debido a la naturaleza de los derechos reclamados dentro de este, se requiere la comprobación o explicación de ciertos hechos controvertidos y conducentes, los que a su vez necesita de conocimientos técnicos especializados ajenos al saber específico del Juez, lo que no sugiere que este no se encuentre en la obligación de comprobar que el cálculo sea el correcto, es decir no es necesario que en el proceso se actué como una prueba autónoma la pericia contable para el cálculo de los beneficios sociales que son objeto de demanda.</p> <p>DECIMO SEXTO.- Considerando lo anterior, debe recordarse que conforme a lo pretendido por la actora en su demanda, esta requiere el pago de CTS, vacaciones simples y trucas, gratificaciones legales y bonificación del 9%,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

solicitud que conforme a lo detallado previamente, cada codemandada deberá responder de manera autónoma. Sin embargo, en atención a los agravios formulados y habiéndose ratificado la existencia de una relación laboral, este colegiado hará la revisión del cálculo de los montos otorgados conforme a la normativa legal vigente.

DECIMO SÉPTIMO.- Respecto al establecimiento del cálculo de los beneficios sociales pretendidos, corresponde precisar que para el caso de la CTS la remuneración a utilizarse para su cálculo es la histórica percibida. Así también, para fines de calcular las gratificaciones legales la remuneración computable es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.² Y para el caso de las vacaciones, la remuneración computable resulta igual a la que hubiese percibido el trabajador en caso de seguir laborando³, debiéndose sumar a lo comentado que el pago de los beneficios descritos está subordinado a la prestación efectiva de labores.

DECIMO OCTAVO.- Considerando lo referido previamente y vistos los recibos por honorarios, tenemos que las remuneraciones percibidas por la actora fueron:

FOJAS	N° RECIBO	FECHA	ASOCIACION SAN ISIDRO	REM	
32	2	31/03/2004	Asociacion "B"	374.00	
32	3	30/04/2004	Asociacion "B"	616.00	
32	4	31/05/2004	Asociacion "B"	411.40	
33	5	30/06/2004	Asociacion "B"	495.00	
33	6	31/07/2004	Asociacion "B"	352.00	
34	7	30/09/2004	Asociacion "B"	462.00	
33	8	31/08/2004	Asociacion "B"	237.60	

34	9	30/10/2004	Asociacion "B"	371.80															
34	10	30/11/2004	Asociacion "B"	506.00															
35	11	30/12/2004	Asociacion "B"	283.80															
35	12	31/03/2005	Asociacion "B"	572.00															
35	13	6/05/2005	Asociacion "B"	700.00															
36	14	15/05/2005	Asociacion "B"	700.00															
36	15	30/05/2005	Asociacion "B"	700.00															
36	16	31/05/2005	Asociacion "B"	350.80															
37	17	30/06/2005	Asociacion "B"	176.00															
37	18	30/06/2005	Asociacion "B"	700.00															
37	19	30/06/2005	Asociacion "B"	411.00															
38	20	15/07/2005	Asociacion "B"	700.00															
38	21	5/08/2005	Asociacion "S"	no															132.00
38	22	15/08/2005	Asociacion "B"	700.00															
39	23	31/05/2005	Asociacion "B"	679.00															
39	24	15/09/2005	Asociacion "B"	700.00															
39	25	30/09/2005	Asociacion "B"	518.80															
40	26	5/10/2005	Asociacion "B"	700.00															
40	27	30/10/2005	Asociacion "S"	no															382.40
40	28	15/11/2005	Asociacion "B"	700.00															
41	29	30/11/2005	Asociacion "B"	620.00															
41	30	15/12/2005	Asociacion "B"	686.40															
41	31	31/03/2006	Asociacion "B"	445.00															
42	32	15/04/2006	Asociacion "B"	no															700.00
42	33	30/04/2006	Asociacion "B"	544.75															
42	34	15/05/2006	Asociacion "B"	no															700.00
43	35	31/05/2006	Asociacion "B"	700.00															
43	36	15/06/2006	Asociacion "S"	no															700.00
43	37	30/06/2006	Asociacion "B"	700.00															
44	38	31/07/2006	Asociacion "B"	no															700.00
44	39	31/07/2006	Asociacion "B"	700.00															

44	40	15/08/2006	Asociacion "S"	no	700.00														
45	41	31/08/2006	Asociacion "B"	564.10															
45	42	15/09/2006	Asociacion "B"	700.00															
45	43	30/09/2006	Asociacion "B"	no	700.00														
46	44	15/10/2006	Asociacion "B"	no	700.00														
46	45	31/10/2006	Asociacion "B"	573.80															
47	46	15/11/2006	Asociacion "S"	no	700.00														
46	47	30/11/2006	Asociacion "B"	700.00															
47	48	15/12/2006	Asociacion "S"	no	579.39														
47	49	31/12/2006	Asociacion "B"	380.59															
48	50	30/01/2007	Asociacion "B"	44.00															
48	51	31/03/2007	Asociacion "B"	1,012.00															
48	52	18/04/2007	Asociacion "B"	1,500.00															
49	53	30/04/2007	Asociacion "S"	no	29.00														
49	54	31/05/2007	Asociacion "B"	1,370.60															
49	55	30/06/2007	Asociacion "B"	1,383.80															
50	56	31/07/2007	Asociacion "B"	1,001.00															
50	57	31/08/2007	Asociacion "B"	594.00															
50	58	5/09/2007	Asociacion "B"	797.08															
51	59	15/09/2007	Asociacion "S"	no	352.00														
51	60	30/09/2007	Asociacion "B"	1,056.00															
51	61	15/10/2007	Asociacion "B"	343.20															
52	62	31/10/2007	Asociacion "B"	481.20															
FOJAS	N° RECIBO	FECHA	ASOCIACIÓN ARES	REM															
52	63	30/11/2007	Asociacion "C"	1,425.60															
52	64	31/12/2007	Asociacion "C"	818.40															
53	65	31/03/2008	Asociacion "C"	1,188.00															
53	66	15/04/2008	Asociacion "C"	432.00															
53	67	30/04/2008	Asociacion "C"	1,500.00															

54	68	31/05/2008	Asociacion "C"	1,441.80																
54	69	15/06/2008	Asociacion "C"	418.00																
54	70	30/06/2008	Asociacion "C"	1,500.00																
55	71	15/07/2008	Asociacion "C"	446.00																
55	72	31/07/2008	Asociacion "C"	1,500.00																
55	73	31/08/2008	Asociacion "C"	523.60																
56	74	30/09/2008	Asociacion "C"	1,330.00																
56	75	30/11/2008	Asociacion "C"	1,890.00																
57	76	31/12/2008	Asociacion "C"	840.00																
56	77	31/10/2008	Asociacion "C"	621.60																
57	78	31/03/2009	Asociacion "C"	1,344.00																
57	79	30/04/2009	Asociacion "C"	1,500.00																
58	80	30/04/2009	Asociacion "C"	386.00																
58	81	15/05/2009	Asociacion "C"	339.00																
58	82	30/05/2009	Asociacion "C"	1,500.00																
59	83	30/06/2009	Asociacion "C"	855.00																
59	84	30/06/2009	Asociacion "C"	1,500.00																
59	85	31/07/2009	Asociacion "C"	2,814.00																
60	86	31/07/2009	Asociacion "C"	2,064.00																
60	87	30/09/2009	Asociacion "C"	2,910.00																
60	88	31/10/2009	Asociacion "C"	1,853.00																
61	89	30/11/2009	Asociacion "C"	1,882.50																
62	90	31/12/2009	Asociacion "C"	1,008.44																
62	91	13/08/2010	Asociacion "C"	1,500.00																
62	92	31/08/2010	Asociacion "C"	1,500.00																
63	93	15/09/2010	Asociacion "C"	1,500.00																
63	94	30/09/2010	Asociacion "C"	1,500.00																
63	95	15/10/2010	Asociacion "C"	1,500.00																
64	96	30/10/2010	Asociacion "C"	1,500.00																
64	97	17/11/2010	Asociacion "C"	2,000.00																
64	98	30/11/2010	Asociacion "C"	1,500.00																

65	99	9/12/2010	Asociacion "C"	1,500.00																
65	100	21/12/2010	Asociacion "C"	1,500.00																
65	101	31/01/2011	Asociacion "C"	1,500.00																
66	102	11/02/2011	Asociacion "C"	1,500.00																
66	103	28/02/2011	Asociacion "C"	898.80																
66	104	31/03/2011	Asociacion "C"	1,500.00																
67	105	15/04/2011	Asociacion "C"	1,500.00																
67	106	30/04/2011	Asociacion "C"	1,016.00																
68	107	15/05/2011	Asociacion "C"	1,500.00																
68	108	31/05/2011	Asociacion "C"	769.76																
68	109	15/06/2011	Asociacion "C"	1,500.00																
69	110	30/06/2011	Asociacion "C"	908.00																
69	111	15/07/2011	Asociacion "C"	1,500.00																
69	112	30/07/2011	Asociacion "C"	900.00																
70	113	15/08/2011	Asociacion "C"	1,500.00																
70	114	31/08/2011	Asociacion "C"	675.36																
70	115	15/09/2011	Asociacion "C"	1,500.00																
71	116	30/09/2011	Asociacion "C"	788.00																
71	117	15/10/2011	Asociacion "C"	1,500.00																
71	118	31/10/2011	Asociacion "C"	748.96																
72	119	15/11/2011	Asociacion "C"	1,500.00																
72	120	30/11/2011	Asociacion "C"	996.00																
72	121	31/12/2011	Asociacion "C"	1,500.00																
73	122	31/03/2012	Asociacion "C"	1,500.00																
73	123	30/04/2012	Asociacion "C"	1,500.00																
73	124	31/05/2012	Asociacion "C"	1,500.00																
74	135	30/06/2012	Asociacion "C"	1,500.00																
74	136	31/07/2012	Asociacion "C"	1,424.51																
74	137	31/08/2012	Asociacion "C"	1,363.57																
75	138	30/09/2012	Asociacion "C"	1,500.00																
75	139	31/10/2012	Asociacion "C"	1,500.00																

75	140	30/11/2012	Asociacion "C"	1,344.52	
76	141	31/12/2012	Asociacion "C"	1,229.27	
76	142	30/03/2013	Asociacion "C"	1,224.00	
76	143	30/06/2013	Asociacion "C"	1,500.00	
77	145	15/07/2013	Asociacion "C"	1,500.00	
77	146	31/07/2013	Asociacion "C"	1,500.00	
78	152	30/04/2013	Asociacion "C"	1,500.00	
78	153	31/08/2013	Asociacion "C"	730.00	

DECIMO NOVENO.- Como se podrá apreciar del resumen efectuado, es posible advertir que si bien existió consistencia en la continuidad de la relación laboral, lo propio no ocurre con la prestación efectiva de labores, pues hubieron meses en los cuales la actora no ha probado haber percibido contraprestación por el trabajo efectivo realizado no correspondido considerar dichos vacíos temporales. De otro lado, también existen recibos por honorarios girados a favor de Asociación Santa Beatriz, los cuales tampoco corresponde ser considerados para el cálculo de los beneficios pretendidos, al tratarse de documentos donde figura persona jurídica distinta a las emplazadas al proceso.

VIGÉSIMO.- Por otra parte, habiéndose indicado que corresponde a cada demandada responder individual y autónomamente por los derechos laborales que corresponde a la actora por el tiempo en que laboró para cada cual, debe considerarse que para el caso del pago de vacaciones simples y trucas la remuneración a tenerse en cuenta en el caso de AESI es la última percibida en el periodo laborado para esta y en cuanto a la remuneración a considerarse respecto a AEA la remuneración será la computable contenida en la liquidación de beneficios sociales de fecha 01 de enero de 2018, esto es la suma de S/. 1,443.00 (F. 293).

VIGÉSIMO PRIMERO.- Por lo argumentado, corresponde amparar los agravios deducidos y reliquidar los derechos laborales pretendidos por la actora, conforme al siguiente detalle:

CTS AESI

PERIODO	periodo deposito	Periodo Liquidado	Rem. / Ingreso	Prom. Gratif.	Remuneracion computable	Deposito de CTS.
depositos Semestrales						
Del 01-03-05 al 30-04-05	abril 05	60	226.97	-	226.97	37.83
Del 01-05-05 al 31-10-05	octubre 05	180	1,289.27	69.29	1,358.56	679.28
Del 01-11-05 al 30-04-06	abril 06	120	499.36	147.92	647.28	215.76
Del 01-05-06 al 31-10-06	octubre 06	180	656.32	44.25	700.57	350.29
Del 01-11-06 al 30-04-07	abril 07	150	606.10	100.51	706.61	294.42
Del 01-05-07 al 30-09-07	septiembre 07	150	1,171.15	122.93	1,294.07	539.20
						2,116.77

GRATIFICACIONES AESI

GRATIFICACIONES	Días	Rem		Total Gratificación
			Computable	
Julio 05	90	S/	415.73	415.73
Diciembre 05	180	S/	887.53	887.53
Julio 06	120	S/	265.53	265.53
Diciembre 06	180	S/	603.08	603.08
Julio 07	150	S/	737.56	737.56
Diciembre 07	90	S/	571.78	571.78
				3,481.22

VACACIONES AESI

VACACIONES	periodo	Remuneración Vacacional	vacación no gozada	fecha límite. para el goce	Total Vacaciones
Del 01.03.2005 al 28.02.2006	1 año	1,283.75	1,283.75	Simple	1,283.75

Del 01.03.2006 al 28.02.2007	1 año	1,283.75	1,283.75	Simple	1,283.75
------------------------------	-------	----------	----------	--------	----------

VACACIONES TRUNCAS

Del 01.03.2007 al 30.09.2007	7 meses	1,283.75	748.85		748.85
					3,316.35

CTS. AEA

PERIODO	periodo deposito	Periodo Liquidado	Rem. / Ingreso	Prom. Gratif.	Remuneracion computable	Deposito de CTS.
Del 01-10-07 al 31-10-07	Octubre 07	30	824.40		824.40	68.70
Del 01-11-07 al 30-04-08	Abril 08	120	894.00	90.51	984.51	328.17
Del 01-05-08 al 31-10-08	Octubre 08	180	1,296.83	120.00	1,416.83	708.41
Del 01-11-08 al 30-04-09	Abril 09	120	993.33	198.64	1,191.98	397.33
Del 01-05-09 al 31-10-09	Octubre 09	150	2,305.83	137.48	2,443.31	1,018.05
Del 01-11-09 al 30-04-10	Abril 10	60	481.82	290.09	771.91	128.65
Del 01-05-10 al 31-10-10	Octubre 10	90	1,500.00	-	1,500.00	375.00
Del 01-11-10 al 30-04-11	Abril 11	180	2,402.47	358.80	2,761.26	1,380.63
Del 01-05-11 al 31-10-11	Octubre 11	180	2,298.35	349.79	2,648.14	1,324.07
Del 01-11-11 al 30-04-12	Abril 12	120	1,166.00	364.12	1,530.12	510.04
Del 01-05-12 al 31-10-12	Octubre 12	180	1,464.68	111.11	1,575.79	787.90
Del 01-11-12 al 30-04-13	Abril 13	120	882.97	232.27	1,115.24	371.75
Del 01-05-13 al 01-09-13	Agosto 13	91	1,325.67	58.67	1,384.33	349.93
						7,748.62

GRATIFICACIONES AEA

GRATIFICACIONES	Días	Rem		Total Gratificación
			Computable	
Diciembre-2007	90	S/ 543.04	543.04	
Julio 08	120	S/ 719.98	719.98	
Diciembre 08	180	S/ 1,191.87	1,191.87	
Julio 09	120	S/ 824.89	824.89	
Diciembre 09	150	S/ 1,740.55	1,740.55	
Julio 10	0	S/ -		
Diciembre 10	150	S/ 2,152.78	2,152.78	
Julio 11	180	S/ 2,098.76	2,098.76	
Diciembre 11	180	S/ 2,184.72	2,184.72	
Julio 12	120	S/ 666.67	666.67	
Diciembre 12	180	S/ 1,393.65	1,393.65	
Julio 13	90	S/ 352.00	352.00	

Agosto 13	60	S/	147.30	147.30	
				14,016.19	

BONIFICACION 9% AEA-

Periodo	Gratificación	Bonif Extr 9%
Julio-2009	824.89	74.24
Diciembre-2009	1,740.55	156.65
Julio-2010	-	
Diciembre-2010	2,152.78	193.75
Julio-2011	2,098.76	188.89
Diciembre-2011	2,184.72	196.62
Julio-2012	666.67	60.00
Diciembre-2012	1,393.65	125.43
Julio-2013	352.00	31.68
Diciembre-2013	147.30	13.26
		1,040.52

VACACIONES AEA

VACACIONES	periodo	Remuneracion	vacacion	TOTAL
		Vacacional	no gozada	VACACIONES
Del 01.10.2007 al 30.09.2008	1 año	1,443.00		1,443.00
Del 01.10.2008 al 30.09.2009	1 año	1,443.00		1,443.00
Del 01.10.2009 al 30.09.2010	06 meses	721.50		721.50
Del 01.10.2010 al 30.09.2011	1 año	1,443.00		1,443.00
Del 01.10.2011 al 30.09.2012	1 año	1,443.00		1,443.00
Del 01.10.2012 al 31.08.2013	11 m, 1d	1,443.00		1,326.76
				7,820.26

RESUMEN:

Asociación Educativa "B"

Depósito de CTS.	2,116.77
Total Gratificación	3,481.22
Bonif Extr 9%	
Total Vacaciones	3,316.35
S/. 8,914.34	

Asociación Educativa "C"

Depósito de CTS.	7,748.62
------------------	----------

Total Gratificación	14,016.19
Bonif Extr 9%	1,040.52
Total Vacaciones	7,820.26
	S/ 30,625.59

VIGÉSIMO SEGUNDO.- Sobre los agravios deducidos por ambas codemandadas respecto al establecimiento de costos y costas del proceso y expedición de certificado de trabajo. – Al respecto, corresponde precisar que conforme al Decreto Supremo N° 001-96-TR, reglamento del TUO del Decreto Legislativo N° 728: “extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas. A solicitud del trabajador se indicará la apreciación de su conducta o rendimiento “. Estando que debido a ello, corresponde que las codemandadas expidan certificado de trabajo por el periodo en el cual la actora haya prestado servicio para cada una de ellas conforme a lo desarrollado en la presente resolución.

VIGÉSIMO TERCERO.- De otro lado, respecto al establecimiento de costos del proceso el artículo 412° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria prescribe entre otras cosas que: “(...) La condena en costas y costos se establece por cada instancia, pero si la resolución de segunda revoca la de primera, la parte vencida es condenada a reembolsar las costas y costos de ambas instancias. Este criterio se aplica también para lo que se resuelva en casación. Si en un proceso se han discutido varias pretensiones, la condena incide únicamente sobre las que han sido acogidas para el vencedor”. De lo citado, es posible concluir que, en efecto, el establecimiento de costos del proceso tiene como parámetro para su fijación, el número de pretensiones acogidas en sentencia. En dicho sentido, corresponderá que para la fijación de

<p>costos del proceso se tome en cuenta las modificaciones en los cálculos efectuados por esta Sala Superior como parámetro válido para la fijación de costos del proceso. Por lo mismo, se estiman en parte como agravios los invocados.</p> <p>Por estos fundamentos y de conformidad con el literal a), numeral 4.2 del artículo 4 de la Ley 29497, la Segunda Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú, administrando Justicia a nombre de la Nación,</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 13317-2019-0-1801-JR-LA-09, del Distrito Judicial de Lima – Lima.

LECTURA. El cuadro 6.5, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; alcanzando un puntaje de 20 en esta parte de la sentencia analizada.

<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p>34/100 SOLES) y Asociación Educativa Ares S/. 30,625.59 (TREINTA MIL SEISCIENTOS VEINTICINCO CON 59/100 SOLES) por los conceptos pretendidos, más el abono de los intereses legales y financieros que correspondan.</p> <p>4. CONFIRMAR la Sentencia N.º 192-2020-GJGI en el extremo que declaró FUNDADA la demandada respecto al otorgamiento de certificado de trabajo, MODIFICÁNDOLA en cuanto a los periodos sobres los cuales deben ser expedidos los precisados documentos; en consecuencia, ordénese a Asociación Educativa San Isidro extender certificado de trabajo a favor de la actora por el periodo del 01 de marzo 2005 al 30 de setiembre 2007 y a Asociación Educativa Ares por el periodo del 01 de octubre 2007, al 01 setiembre 2013.</p> <p>5. CONFIRMAR la Sentencia N° 192-2020-GJGI en el extremo que CONDENÓ a ambas codemandadas al pago de costos y costos del proceso, lo cuales serán abonados mancomunadamente y cuya liquidación se efectuará en ejecución de sentencia.</p> <p>En los seguidos por “A” contra “B” Y “C” sobre reconocimiento de vínculo laboral y el pago de beneficios sociales.</p> <p>Notifíquese. -</p>	<p>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/ la aprobación o desaprobación de la consulta. 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. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>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.</i> Si cumple</p>					X						
--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

Fuente expediente N° 13317-2019-0-1801-JR-LA-09, del Distrito Judicial de Lima – Lima.

LECTURA. El cuadro 6.6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, alcanzando un valor de 10 en esta parte de la sentencia analizada.

Anexo 7. Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* en mi condición de autor del presente trabajo de investigación titulado: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EXPEDIENTE N° 13317-2019-0-1801-JR-LA-09, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA – LIMA, 2023, Declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación, el Código de ética institucional 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, cumplo con precisar que el trabajo forma parte de una línea de investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (Se estudian instituciones jurídicas). También, declaro conocer lo siguiente: en el proceso judicial y las sentencias, registra información sensible, por ejemplo, datos personales, dirección, DNI etc, que permiten individualizar a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto que codificado o suprimido en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, por lo cual en calidad de autor(a) se asume la responsabilidad; porque, se tiene conocimiento de las consecuencias de la infracción de las normas del RENATI (SUNEDU) y el reglamento de investigación y el Código de ética de la Universidad, dejando exenta cualquier responsabilidad a la Universidad. En citas y referencias se usó las normas APA. *En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma y se estampa la huella digital en el presente documento.*

Chimbote, enero del 2024.




Juver Rolando Chuiz Ángeles
Código estudiante: 5006172059
Código Orcid: 0000-0003-4964-9153
DNI: 40831620