

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE DERECHO



INFORME SOBRE EXPEDIENTE DE RELEVANCIA JURÍDICA, N°
02713-2016-01801-JR-LA-03, E-2752. Análisis sobre la configuración de
los actos de hostilidad en la confrontación del derecho a la libertad de
empresa y la dignidad profesional del trabajador.

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogado que presenta:

Carlos Alberto Nieves Silva

REVISOR :
Mendoza Legoas, Luis Erwin

Lima, 2025

INFORME DE SIMILITUD

Yo, **Luis Erwin Mendoza Legoas**, docente de la Facultad de **DERECHO** de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis/el trabajo de investigación titulado:

INFORME SOBRE EXPEDIENTE DE RELEVANCIA JURÍDICA, N° 02713-2016-01801-JR-LA-03, E-2752, Análisis sobre la configuración de los actos de hostilidad en la confrontación del derecho a la libertad de empresa y la dignidad profesional del trabajador.


del/de la autor (a)/ de los(as) autores(as)

Carlos Alberto Nieves Silva

dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 32%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el **12/3/2025**.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: **Lima, 7 de julio de 2025**

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: Mendoza Legoas Luis Erwin	
DNI: 42436623	Firma 
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6247-8400	

Resumen:

La finalidad del presente trabajo es realizar un análisis sobre la configuración de los actos de hostilidad cuando la dignidad profesional del trabajador puede ser afectada. En el presente caso, surge el debate en torno a si es necesaria la materialización efectiva del acto de hostilidad para que este afecte la esfera del trabajador, y si, al no materializarse, el trabajador estaría impedido de imputar actos de hostilidad. Asimismo, también permite desarrollar el alcance del poder de dirección del empleador al modificar unilateralmente contenido sustancial del contrato de trabajo y cuáles serían sus límites. De tal manera, el presente trabajo busca dar un enfoque diferente ante los casos donde los actos del empleador, en virtud de su derecho a la libertad de empresa, puedan afectar directamente la dignidad profesional del trabajador, y, a su vez, configurarse un acto de hostilidad. En igual sentido, se plantea que el empleador se encuentra facultado para modificar de forma unilateral el contenido sustancial del contrato de trabajo, siempre que la medida respete el límite de razonabilidad y que responda a una necesidad empresarial. Para resolver la controversia resulta necesario desarrollar instituciones jurídicas propias del derecho laboral, como los actos de hostilidad, principios y fundamentos laborales, y, el derecho procesal, como el interés para obrar. Ante ello, la problemática es resuelta en atención a los principios constitucionales, los cuales desarrollan el derecho a la libertad de empresa y el derecho a la dignidad, misma que se relaciona con el derecho a la buena reputación y a la libertad de conciencia. Finalmente, el trabajo concluye que, si bien Latina se encontraba facultada para modificar de forma unilateral contenido sustancial del contrato de trabajo de la Sra. Perla Berríos, la medida impuesta resulta ser un acto de hostilidad al exceder los límites del poder de dirección.

Palabras clave:

Actos de hostilidad, interés para obrar, libertad de empresa, poder de dirección, ius variandi, derecho a la dignidad, libertad de conciencia y buena reputación.

ÍNDICE DEL CONTENIDO DEL INFORME

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	HECHOS RELEVANTES	4
II.1.	Antecedentes.....	4
II.2.	Procedimiento de cese de actos de hostilidad y extinción del vínculo laboral	5
II.3.	Proceso judicial.....	6
II.3.1.	Demanda presentada por la Sra. Perla Berríos.....	6
II.3.2.	Contestación de demanda presentada por Latina.....	8
II.3.3.	Sentencia de primera instancia	10
II.3.4.	Recurso de apelación de sentencia presentado por Latina	11
II.3.5.	Sentencia de segunda instancia.....	12
II.3.6.	Recurso de casación	13
II.3.7.	Sentencia casatoria	14
III.	IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	14
III.1.	Estructura de los problemas jurídicos.....	14
IV.	ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	15
IV.1.	Primer problema principal: ¿Es necesaria la materialización efectiva del acto de hostilidad para su configuración?	15
IV.1.1.	Antecedentes del problema	15
IV.1.2.	Los actos de hostilidad laboral	17
IV.1.3.	El interés para obrar en la imputación de actos de hostilidad	20
IV.1.4.	Análisis del problema.....	22
IV.1.5.	Conclusiones del problema	30
IV.2.	Segundo problema principal: ¿Las disposiciones publicitarias planteadas por el empleador (Latina) se encuentran dentro del marco del poder dirección o constituyen un acto de hostilidad que vulnera la dignidad de la trabajadora?	31
IV.2.1.	El derecho a la libertad de empresa	31
IV.2.2.	Derechos de la Sra. Perla Berríos	39
IV.2.3.	Análisis del problema.....	43
IV.2.4.	Conclusiones del problema	54
V.	CONCLUSIONES GENERALES	55
VI.	BIBLIOGRAFÍA	56
VII.	ANEXOS	60

I. INTRODUCCIÓN

A raíz de la baja demanda de la publicidad tradicional en los medios televisivos, en el 2014 la Compañía Latinoamericana de Radiodifusión S.A. (en adelante, “Latina”), implementó nuevas disposiciones publicitarias, las cuales consistían en introducir menciones de publicidad durante el desarrollo de los programas periodísticos. Dichas menciones tendrían que ser realizadas por los periodistas del canal.

Ante dicha situación, la señora Perla Berríos Cabrera (en adelante, “la Sra. Perla Berríos”), periodista del programa 90 Matinal, se opuso a continuar con la realización de las disposiciones publicitarias, a razón de que no estaban previstas en su contrato de trabajo. Asimismo, a su consideración, la medida implementada por Latina transgredió su derecho a la dignidad, en su calidad como profesional periodista pues supondría minimizar y desnaturalizar su profesión.

Por tales razones, la Sra. Perla Berríos envió una serie de comunicaciones a los directivos del canal con la finalidad de que se dejarán sin efecto las disposiciones publicitarias planteadas. Sin embargo, los directivos de Latina mantuvieron firme su postura de mantener dichas disposiciones, ya que resultaban ser importantes para la solvencia de los programas del canal. En consecuencia, la Sra. Perla Berríos manifestó que ya no cumpliría las disposiciones publicitarias, razón por la cual fue comunicada que sería removida a otro programa. No obstante, el día que se iba a cumplir el mandato, la Sra. Perla Berríos obtuvo una licencia médica que fue prorrogada sucesivamente hasta el inicio de su licencia por maternidad y hasta el fin del vínculo laboral. Es decir, la trabajadora no llegó a conducir el programa al que fue removida.

Durante el tiempo que la Sra. Perla Berríos se encontraba con licencia por maternidad, presentó un escrito solicitando el cese de hostilidad, bajo los términos del inciso g) del artículo 30 de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral (en adelante, “LPCL”). Por su parte, Latina justificó las disposiciones publicitarias y, en consecuencia, la Sra. Perla Berríos comunicó su decisión de dar por terminada la relación laboral, exigiendo la indemnización por despido arbitrario al incurrir en un acto de hostilidad.

En consecuencia, se inició un proceso judicial en el cual se determinaría si las medidas implementadas por Latina suponen un acto de hostilidad laboral que afectó el derecho a la dignidad de la Sra. Perla Berríos.

II. HECHOS RELEVANTES

II.1. Antecedentes

La Sra. Perla Berríos inició su relación con Latina desde enero de 2007 hasta febrero de 2016. Inicialmente, el vínculo se generó mediante un contrato de locación de servicios, el cual tenía vigencia desde el 1 de febrero de 2007 hasta el 31 de enero de 2008. Posteriormente, el 1 de agosto de 2008 se suscribió un contrato de plazo indeterminado en el que se estableció que la Sra. Berríos realizaría labores de reportera y conductora de programas periodísticos que designe Latina. En un principio, realizó labores de reportera y, luego, de conductora.

En el 2014, Latina estableció una nueva disposición publicitaria, la cual implicaba que los periodistas, entre ellos, la Sra. Perla Berríos, realizarán menciones publicitarias en los programas periodísticos.

El 10 de agosto de 2015, cuestionó las disposiciones publicitarias que se le asignaron debido a que consideraba que se le identificaba con una marca, cuando ella era una periodista. Por ello, envió un correo electrónico al Director Periodístico y al Gerente de Noticias, el Sr. Augusto Álvarez Rodrich, sugiriendo cambiar el enfoque de la mención publicitaria para que no se le identifique con la marca:

Propuesta inicial: *“En corredores de Seguros Falabella estamos contigo”*
Sugerencia de la Sra. Perla Berríos: *“Sugiero que se cambie ese ‘estamos contigo’ y ponerlo en tercera persona: ‘están contigo o con usted’.”*

Tiempo después, el 15 de octubre de 2015, la Sra. Perla Berríos volvió a observar las menciones publicitarias. En dicha oportunidad, comunicó su *“decisión de abstenerse de participar en las actividades publicitarias dentro del noticiero (...)”*, al no estar de acuerdo en cómo se plantea el tema. Sin embargo, Latina comunicó que su contrato la obligaba a realizar las menciones, dado que resultan importantes para lograr los objetivos comerciales del canal y la subsistencia del programa que conducía.

En ese escenario, se le comunicó que tenía que realizar menciones publicitarias en favor de EsSalud, disposición que se negó a realizarla. Ante dicha situación, la Sra. Perla Berríos, el 20 de octubre de 2015, envió un correo electrónico al gerente general del canal, el Sr. Andrés Badra Badra, en donde aprovechó en manifestar su malestar ante los hechos acontecidos, mencionando que considera incorrecto que como periodista se le *“identifique con una marca personal o con una entidad del estado (EsSalud)”*, hecho que no estaba incluido en su contrato. Además, resultaba incompatible que mencione las grandes inversiones y beneficios que genera EsSalud, y, de inmediato, se emitan reportajes sobre el deplorable estado de los

hospitales administrados por dicha entidad. Por último, mencionó que dicha situación podría generar su retiro del noticiero pero que estaba dispuesta acatarlo.

El 22 de octubre de 2015, el gerente de informaciones el Sr. Augusto Álvarez Rodrich, le comunicó que sería removida, provisionalmente, del puesto de conductora de 90 Matinal. El 23 de octubre de 2015, la Sra. Perla Berríos solicitó que se le informe el tiempo que durará la remoción y cuáles serían sus nuevas funciones periodísticas. Latina respondió que, provisionalmente, se encargaría de los programas de los días sábado 24 y domingo 25, pues en dichos espacios no se encuentran previstos difundir menciones publicitarias.

El mismo día, la Sra. Perla Berríos fue atendida de emergencia en la clínica al padecer dolor pélvico, producto de su gestación, lo que generó que se le otorgue un descanso médico - justamente- en los días sábado 24 y domingo 25; descanso que terminó siendo prorrogado hasta el día 26 de noviembre de 2015. Asimismo, desde el 27 de noviembre de 2015 iniciaba su periodo de licencia por maternidad, el cual se extendería hasta marzo de 2016.

El 18 de noviembre de 2015, mientras la Sra. Perla Berríos se encontraba con licencia por maternidad, envió una carta notarial al Sr. Andrés Badra Badra, en la que le solicitó “poner freno” a las disposiciones publicitarias y gestionar una reunión personal para aclarar los hechos. Latina respondió con una carta el mismo día manifestando que dicha situación sería conversada “una vez que su estado de salud lo permita y que su descanso médico le autorice a retomar sus labores”.

II.2. Procedimiento de cese de actos de hostilidad y extinción del vínculo laboral

El 4 de enero de 2016, mientras se encontraba en su periodo de licencia por maternidad, la Sra. Perla Berríos envió una carta notarial a Latina en la que imputa acto de hostilidad, con la finalidad de que se deje sin efecto la decisión de separarla del programa que habitualmente conducía, así como también dejar sin efecto las disposiciones publicitarias. La Sra. Perla Berríos alegó que realiza una “función periodística, sea como reportera o conductora, pero no para la realización de labores de publicidad como anunciante de productos, bienes o entidades”. Por tal motivo, consideró que dicha situación contraviene lo dispuesto en el inciso f) artículo 4 del Código de Ética Periodística de la Federación de Periodistas del Perú y se ajustaría como un acto hostil, en atención al inciso g) del artículo 30 de la LPCL:

“Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

(...)

g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.”

De tal manera, alegó la vulneración de su dignidad como persona y como profesional periodista, por lo que inició el procedimiento en mención y otorgó el plazo conforme a ley para que Latina ejerza sus descargos o enmiende su conducta.

El 8 de enero de 2016, Latina ejerció sus descargos y mencionó que (i) la Sra. Perla Berríos se encontraba en un estado de incapacidad temporal por prescripción médica y por licencia por maternidad, por lo que no pudo haberse generado algún acto de hostilidad si la misma no ha estado laborando; (ii) asimismo, manifestaron que si bien no se estableció textualmente la realización de menciones publicitarias, esta se encuentra contenida en la cláusula séptima del contrato de trabajo, la cual manifiesta que “*la trabajadora prestará servicios en las actividades complementarias y accesorias correspondientes, así como cualquier otra actividad para cual sea designada*”; (iii) además, que la realización de menciones publicitarias constituyen un elemento esencial para la viabilidad y continuidad del programa; (iv) por último, que el Código de Ética Periodística no forma parte del marco regulador de la relación laboral. En consecuencia, rechazaron todo supuesto de afectación a su dignidad y moral.

El 3 de febrero de 2016, la Sra. Perla Berríos comunicó a Latina que, ante su persistente actuar ilegal de obligarla a realizar actividades publicitarias y en contravención de las normas éticas periodísticas, optaría por dar fin a la relación laboral en atención al inciso b) artículo 35 de la LPCL; solicitando la indemnización por despido previsto en el artículo 38 del mismo cuerpo normativo.

II.3. Proceso judicial

El 5 de febrero de 2016, la Sra. Perla Berríos presentó una demanda de indemnización por despido indirecto y el pago de beneficios sociales contra Latina mediante un proceso ordinario laboral, regulado por la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, “NLPT”). El mismo sería tramitado, en primera instancia, por el Décimo Noveno (19) Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima.

II.3.1. Demanda presentada por la Sra. Perla Berríos

En su demanda, la Sra. Perla Berríos planteó los siguientes petitorios:

Pretensiones	
Primera pretensión principal:	Indemnización por despido indirecto por el monto de S/144,000.00 (Ciento cuarenta y cuatro mil con 00/100 soles).

<p>Segunda pretensión principal:</p>	<p>Reconocimiento del vínculo laboral del periodo del 1 de enero de 2007 al 31 de julio de 2008; en consecuencia, el pago de S/51,874.96 por los beneficios sociales que corresponden a dicho periodo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compensación por tiempo de servicios: S/3,958.00. - Gratificaciones: S/7,916.66. - Vacaciones: S/.40,000.00. - Utilidades de los periodos 2007 y 2008: deberá ser liquidado en ejecución de sentencia
<p>Tercera pretensión principal:</p>	<p>Beneficios sociales no liquidados por el monto de S/11,198.99</p>
<p>Primera pretensión accesoria a las pretensiones principales</p>	<p>Pago de intereses legales; pago de honorarios del abogado; costas del proceso</p>

1. Con respecto a la primera pretensión principal, esta se funda en que la Sra. Perla Berríos habría sufrido un acto de hostilidad equiparable al despido, al incurrir en el inciso g) artículo 30 de la LPCL, por lo siguiente:
 - 1.1. La Sra. Perla Berríos habría objetado en reiteradas ocasiones las disposiciones publicitarias planteadas por Latina, mostrando su rechazo con la obligación de realizar menciones publicitarias.
 - 1.2. Las disposiciones publicitarias configuran abuso del poder de dirección, dado que se le estaría asignando labores que son contrarias a los principios éticos del profesional periodista, con lo cual se afectaría su dignidad como persona y profesional. Dicha situación genera que transgrede su función periodística, reduciéndola a la de una anunciante de publicidad, desvirtuando su perfil e imagen profesional.
 - 1.3. En el contrato de trabajo no estaba prevista la posibilidad de que la Sra. Perla Berríos realizará actividades de anunciante de publicidad. Además, no cabe la

posibilidad de que el anuncio de publicidad se enmarque como servicios complementarios y accesorios pues tal hecho supondría una desnaturalización de la función de periodista.

2. Con respecto a la segunda pretensión principal, sobre la desnaturalización del contrato de locación de servicios, sus argumentos consistieron en que el vínculo que mantuvo con Latina siempre fue de naturaleza laboral, por lo que el contrato de locación de servicios firmado el 1 de febrero de 2007 se encontraba desnaturalizado. Así, exigió el reconocimiento del vínculo laboral hasta el 31 de julio de 2008, fecha en la que se suscribió el contrato de trabajo a plazo indeterminado.
3. La Sra. Perla Berríos sostuvo que, en base a la primacía de la realidad, se acredita que los servicios de reportera que brindó fueron de forma subordinada; ya que se encontraba bajo supervisión y sujeción a las órdenes de los directivos del canal, así como también cumplía con su obligación de asistir diariamente al centro de trabajo, además que Latina le brindaba las herramientas para la ejecución de sus servicios. Para dar veracidad a lo mencionado, ofreció como medios probatorios videos publicados en la plataforma *YouTube*, donde se logra visualizar a la Sra. Perla Berríos realizando labores de reportera del canal. Por último, resaltó el numeral 23.2 del artículo 23 de la NLPT, mencionando que acreditada la prestación personal de servicios debe operar la presunción de laboralidad en su favor. En consecuencia, exigió la compensación de los beneficios sociales acumulados en dicho periodo.
4. Con respecto a la tercera pretensión principal, en la que exigía los beneficios sociales adeudados por el monto de S/11,198.99 (Once mil ciento noventa y ocho con 99/100 soles), la Sra. Perla Berríos desistió de dicha pretensión en la Audiencia de Conciliación llevada a cabo el 13 de octubre de 2016.
5. Con respecto a la pretensión accesoria a las pretensiones principales, se funda en el pago de intereses legales, honorarios y costas del proceso.

II.3.2. Contestación de demanda presentada por Latina

Después de la negativa de las partes en arribar a una conciliación, Latina - en atención al artículo 19 de la NLPT- contestó la demanda negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, bajo los siguientes argumentos:

Respecto a la pretensión de despido indirecto, sostuvo que debía ser declarada improcedente por los siguientes motivos:

1. La Sra. Perla Berríos carecía de interés para obrar al imputar actos de hostilidad, toda vez que el inicio y desarrollo de cese de actos de hostilidad se desarrolló mientras la Sra. Perla Berríos no prestaba servicios efectivos para Latina: en un primer momento por descanso médico y luego por encontrarse con licencia por maternidad. Por tanto, los actos de hostilidad alegados por la Sra. Berríos nunca llegaron a materializarse de forma efectiva al encontrarse la relación suspendida. De tal manera, resultaba imposible tener por cumplido el procedimiento y exigencia contemplada en el artículo 30 de la LPCL, ya que al encontrarse con licencia por maternidad no habría forma de que Latina enmiende su conducta.
2. Las disposiciones publicitarias responden íntegramente a una decisión empresarial para potenciar la ejecución de publicidad no tradicional como herramienta para sostener la viabilidad y continuidad de los programas del canal, entre los cuales se encuentran los programas periodísticos. Ello se justifica en tanto existe baja demanda de servicios publicitarios, por lo que resultaba necesario ajustarse a la variaciones y demandas del mercado.
3. Las disposiciones publicitarias sí se encontraban previstas en el contrato de trabajo. Si bien no establece textualmente las menciones publicitarias como parte de sus obligaciones, esta se encontraba contenido en la cláusula séptima del contrato, como *“actividades complementarias y accesorias, así como cualquier otra actividad para la cual sea designada”*, las cuales son inherentes a su condición de conductora de un espacio televisivo.
4. La Sra. Perla Berríos desconoce que ya había consentido y aceptado las disposiciones publicitarias; en consecuencia, resultaba extemporáneo su reclamo. Latina resaltó que la Sra. Perla Berríos ya había acatado y cumplido con las disposiciones publicitarias, inclusive, presentó observaciones y comentarios en cómo deberían presentarse las menciones. Además, las disposiciones publicitarias vienen desde mediados del 2014 y la Sra. Perla Berríos imputa actos de hostilidad en enero de 2016, es decir, de forma extemporánea.

Respecto a la pretensión de desnaturalización del contrato de locación de servicios, Latina sostuvo que, en dicho periodo, la Sra. Perla Berríos gozó de plena autonomía técnica y funcional para ejecutar sus actividades, lo cual no implicó subordinación ni fiscalización alguna. Ello suponía que su labor consistía netamente en brindar asesoría y que no existía exclusividad entre las partes. Por tal motivo, no se mantuvo vínculo laboral en ese periodo.

II.3.3. Sentencia de primera instancia

El 20 de julio de 2017, el Décimo Noveno (19) Juzgado Especializado Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima (en adelante, “el Juzgado Laboral”) emitió la Sentencia N° 182-2017-19°-JETP-NLPT, en la que declara fundada en parte la demanda, sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios, y ordena el pago de una indemnización por despido indirecto junto con el pago de beneficios sociales, por el monto total de S/143,372.22 (Ciento cuarenta y tres mil trescientos setenta y dos con 22/100 soles).

1. El Juzgado Laboral declaró la desnaturalización del contrato de locación de servicio y la existencia de un contrato de trabajo desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de enero de 2008.

El Juzgado Laboral puso énfasis en la cláusula segunda del contrato de locación de servicios (del periodo del 01 de febrero de 2007 al 31 de enero de 2008), en el que establece que la Sra. Perla Berríos fue contratada para prestar servicios independientes como “Asesora en el Departamento de Noticias”; no obstante, en el cuarto párrafo se establece que “*El locador no podrá contar con la ayuda de terceros (trabajadores y/o auxiliares) para la realización de los mismo*”; infiriendo que la Sra. Perla Berríos solo podía cumplir servicios de manera personal.

Asimismo, del contrato se desprende que Latina brindaría información y facilidades a la Sra. Perla Berríos para la ejecución de la labor. Bajo ese supuesto, se desprende que los servicios de la Sra. Perla Berríos dependía de los mecanismos brindados, desnaturalizando el contrato de locación de servicios pues en dicha figura el locador ejecuta sus servicios con sus propios medios y materiales.

Respecto al periodo del 1 de febrero de 2008 al 31 de julio de 2008, el Juzgado consideró que no se presentó medio probatorio que acredite que también prestó labores en ese periodo, resultandos insuficientes los videos de YouTube. En esta línea, tomando en consideración el principio de primacía de la realidad y la presunción *legal iuris tantum*, solo se tendría por acreditada la prestación de la Sra. Perla Berríos del 01 de febrero de 2007 al 31 de enero de 2008, misma que habría encubierto una relación laboral.

Como consecuencia de ello, se ordenó el pago de gratificaciones legales por S/4,000.00 (Cuatro mil con 00/100 soles); vacaciones por S/2,000.00 (Dos mil con 00/100 soles); compensación por tiempo de servicios por S/2,222.22 (Dos mil doscientos veintidós con 22/100 soles). El pago de utilidades de los periodos de 2007

y 2008 fue declarado infundado debido a que la Sra. Perla Berríos no cumplió con presentar medio probatorio alguno.

2. El Juzgado Laboral ordenó el pago de una indemnización por despido indirecto por el monto de S/135,150.00 (Ciento treinta mil con 00/100), al haberse configurado un acto hostil.

El Juzgado consideró que el procedimiento de cese de actos de hostilidad fue realizado de forma adecuada, desestimando el argumento respecto a la falta de interés para obrar. Asimismo, hace énfasis en que la Sra. Perla Berríos -al término de su licencia- habría ejecutado la obligación de emitir anuncios publicitarios; en consecuencia, carece de sentido sostener que el acto de hostilidad no se materializó, pues de todas formas Latina pudo corregir su conducta.

Del tenor del contrato de trabajo no se logra evidenciar que se pactó como obligación de la Sra. Perla Berríos emitir anuncios publicitarios de terceros; por lo que Latina modificó de forma sustancial el objeto de contratación, transgrediendo la dignidad de la Sra. Perla Berríos.

Por tales hechos, el Juzgado Laboral consideró que resultaba acreditado que Latina incurrió en actos de hostilidad en contra de la Sra. Perla Berríos, otorgándole una indemnización por despido indirecto.

II.3.4. Recurso de apelación de sentencia presentado por Latina

Al declararse fundada la demanda, el 31 de julio de 2017, Latina presentó recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, solicitando como pretensión impugnatoria la nulidad de la sentencia y que se ordene al Juzgado Laboral emitir un nuevo pronunciamiento; o, en su defecto, se revoque lo resuelto y se declare infundada la demanda.

Latina sostiene que el Juzgado vulnera el deber de debida motivación a las resoluciones judiciales y el deber de valoración adecuada de los medios probatorios, conforme al inciso 5) del artículo 130 de la Constitución Política del Perú (en adelante, “la Constitución”), los incisos 3) y 4) del artículo 122 del Código Procesal Civil, el artículo 12 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Decreto Supremo N° 017-93-JUS.

1. Dicha afectación se manifiesta en que se declaró la existencia de una relación laboral sin desarrollar o analizar la existencia del elemento de “subordinación”, reduciendo únicamente a definir el concepto y sustentar su posición sin medio probatorio alguno.

Además, no se atendieron los argumentos expuestos en la contestación de demanda y los argumentos presentados por Latina.

2. Asimismo, reafirmó que no puede configurarse un acto de hostilidad y que el Juzgado Laboral no analizó a cabalidad lo dispuesto en el artículo 30 de la LPCL, dado que al no haberse materializado de forma efectiva el acto hostil, la Sra. Perla Berríos carecía de interés para obrar.
3. El Juzgado Laboral ha omitido valorar y pronunciarse los argumentos presentados por Latina, razón por la cual no advirtió que las disposiciones publicitarias se encontraban contenidas en el contrato de trabajo y constituyen un elemento esencial para la viabilidad y continuidad del programa.
4. Por último, el Juzgado en su cálculo de indemnización por despido omite los períodos de suspensión de la relación laboral.

II.3.5. Sentencia de segunda instancia

El 29 de mayo de 2018, la Séptima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima (en adelante, la “Sala Laboral”), emitió la sentencia de vista mediante la cual confirma la sentencia de primera instancia y ordena el pago de S/143,372.22 (ciento cuarenta y tres mil trescientos setenta y dos con 22/100 soles), por concepto de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones e indemnización por despido indirecto.

1. Respecto a la vulneración del debido proceso por no valorarse los medios probatorios, determinó que Latina no habría especificado de forma concreta y precisa los medios probatorios que no fueron valorados ni cómo deberían haber sido valorados.
2. Respecto a la materialización efectiva del acto de hostilidad, la Sala Laboral consideró que sí se había materializado, incluso, de forma anterior a la carta de cese de actos de hostilidad. Esta se materializó cuando se retiró a la Sra. Perla Berríos del programa habitual que era conducido por ella. Además, el hecho de obligar a cumplir con las disposiciones publicitarias constituye una afectación a su dignidad como persona humana, así como también vulnera las normas éticas referidas a la profesión periodística.
3. Respecto a que se consideró para el cálculo de la indemnización por despido arbitrario, los periodos en los que el vínculo laboral estaba suspendido, la Sala Laboral manifestó que nuestra legislación no ha establecido si el lapso de la suspensión perfecta de labores debe considerarse o no computables a efectos de determinar el

tiempo de servicios de la demanda. A criterio de la Sala, la suspensión perfecta regulada en el artículo 11 de la LPCL, hace referencia únicamente a que se suspende la prestación del servicio y el pago de las remuneraciones, subsistiendo las demás obligaciones del vínculo laboral

II.3.6. Recurso de casación

El 12 de junio de 2018, Latina presentó su recurso de casación ante la Corte Suprema, solicitando como pretensión principal la nulidad de la sentencia de vista, y como pretensión subordinada se revoque y se declare infundada la demanda.

1. Latina consideró que se había incurrido en infracción normativa respecto al numeral 5) del artículo 139 de la Constitución, al considerar que la Sala Laboral presentó contenido difuso y genérico para fundamentar que se habría lesionado la dignidad de la Sra. Perla Berríos.
2. Latina alegó la infracción normativa del artículo 20 de la Constitución, debido a que la Sala Laboral pretendió que resultase aplicable las normas internas de los colegios profesionales al presente caso, justificándose con dicho dispositivo normativo para justificar su decisión.
3. Latina alegó como infracción la inaplicación del artículo 9 de la LCPL, dado que las disposiciones publicitarias se encuentran protegida por la libertad de empresa; asimismo, no puede considerarse que entre la narración de noticias y las menciones publicitarias exista un alto grado de diferencia que lesione derechos de la Sra. Perla Berríos.
4. Por último, declara la aplicación indebida del literal g) del artículo 30° de la LCPL toda vez que la Sra. Perla Berríos carece de interés para obrar al imputar actos de hostilidad:
 - 4.1. El acto de hostilidad no puede materializarse de forma efectiva si el vínculo laboral se encontraba suspendido, razón por la cual resulta imposible que el empleador pueda enmendar su conducta pues no se ha ejecutado.
 - 4.2. El procedimiento de actos de hostilidad vulnera el principio de inmediatez, pues la imputación se realizó luego de más de un año de introducida las disposiciones publicitarias, es decir, habría un cierto grado de consentimiento.

II.3.7. Sentencia casatoria

El 20 de enero de 2020, mediante la Casación Laboral N° 18133-2018, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, declaró improcedente el recurso de casación interpuesto por Latina, bajo los siguientes argumentos:

1. Respecto a la infracción referida al numeral 5) del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, Latina no habría expresado ni demostrado la incidencia directa sobre la decisión impugnada, resultando aplicable la improcedencia, conforme a los incisos 2 y 3 del artículo 36 de la NLPT.
2. Respecto a la infracción normativa por aplicación indebida del artículo 20 de la Constitución Política del Perú, Latina no expresó que norma -en reemplazo- debía ser aplicable, resultando aplicable la improcedencia, conforme a los incisos 2 y 3 del artículo 36 de la NLPT.
3. Respecto a la infracción normativa por inaplicación del artículo 9 de la LPCL, no precisó de manera clara ni precisa su causal, resultando aplicable la improcedencia, conforme al inciso 2' del artículo 36 de la NLPT.
4. Respecto a la infracción normativa por aplicación indebida del literal g) del artículo 30 de la LPCL, no expresó que norma -en reemplazo- debía ser aplicable, resultando aplicable la improcedencia, conforme a los incisos 2 y 3 del artículo 36 de la NLPT.

III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

III.1. Estructura de los problemas jurídicos

1. **Primer problema principal:** ¿Es necesaria la materialización efectiva del acto de hostilidad para su configuración?
 - 1.1. Primer problema secundario: ¿La Sra. Perla Berríos tenía interés para obrar al imputar actos de hostilidad a Latina, en atención a principios y fundamentos del proceso laboral?
 - 1.2. Segundo problema secundario: ¿Existen instrumentos internacionales que permitan dar un desarrollo en torno a la materialización del acto de hostilidad?
 - 1.3. Tercer problema secundario: ¿Resulta pertinente, para la evaluación del caso, la condición de madre gestante de la Sra. Perla Berríos?

2. **Segundo problema principal:** ¿Las disposiciones publicitarias planteadas por el empleador (Latina) se encuentran dentro del marco del poder dirección o constituyen un acto de hostilidad que vulnera la dignidad de la trabajadora?

2.1. Primer problema secundario: ¿El empleador (Latina) está facultado para realizar modificaciones sustanciales en el contrato de trabajo, de forma unilateral?

2.2. Segundo problema secundario: ¿Las disposiciones publicitarias de Latina, que provocaron la remoción del programa que conducía la Sra. Perla Berríos afectó su dignidad?

IV. **ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS**

IV.1. **Primer problema principal: ¿Es necesaria la materialización efectiva del acto de hostilidad para su configuración?**

El primer problema jurídico supone ser el primer filtro para analizar el caso en cuestión, ya que se enfoca en analizar la procedencia de la demanda. De tal manera, se podrá determinar si es necesario que el acto de hostilidad se materialice de forma efectiva para que se configure como tal. Esta problemática surge ante la imprecisión del artículo 30° de la LPCL respecto a si es necesaria la materialización efectiva para imputar el tipo legal. En ese sentido, el presente análisis plantea una interpretación ante situaciones de hostilidad percibida y no ejecutada, en la que acto de hostilidad no se ha materializado de forma efectiva.

Para la defensa de Latina, la Sra. Perla Berríos carecía de interés para obrar pues imputó actos de hostilidad cuando estos no se materializaron de forma efectiva. Como no se materializaron no habría forma alguna que Latina pudiera enmendar la supuesta conducta hostil, razón por la cual no puede configurarse la figura prevista en el artículo 30° de la LPCL; por lo que la demanda tendría que haber sido declarada improcedente sin solución de fondo.

IV.1.1. **Antecedentes del problema**

Para una mayor comprensión de la problemática en cuestión, resulta necesario detallar cronológicamente específicos que permitan resolver el problema:

Estado	Hecho específico
--------	------------------

Prestación efectiva de labores	1. El 20 de octubre de 2015, la Sra. Perla Berríos envió una comunicación a Latina en la que manifestaba su rechazo a las disposiciones publicitarias.
	2. El 23 de octubre de 2015, Latina le comunicó que sería removida a los programas matinales que se emiten el sábado 24 y domingo 25, en razón de su negativa de cumplir con las disposiciones publicitarias.
Licencia Médica	3. El 23 de octubre de 2015, por la noche, la Sra. Perla Berríos fue llevada de emergencia a la clínica por dolor pélvico, producto de su embarazo de 28 semanas; obteniendo licencia médica sucesiva hasta el 26 de noviembre de 2015.
Licencia por Maternidad	4. El 26 de noviembre de 2015, inició la licencia por maternidad de la Sra. Perla Berríos.
	5. El 18 de noviembre de 2015, la Sra. Perla Berríos envió una carta a Latina solicitando poner fin a las disposiciones publicitarias. Ese mismo día, Latina responde la carta manifestando que no atenderán lo solicitado hasta cuando termine su licencia por maternidad.
	Procedimiento de cese de actos de hostilidad
	6. El 4 de enero de 2016, la Sra. Perla Berríos envía una carta a Latina en la que le imputa actos de hostilidad, a razón de las disposiciones publicitarias y la remoción del programa que conducía.
	7. El 7 de enero de 2016, Latina responde que no se configuró un acto de hostilidad, pues no se ha materializado de forma efectiva al encontrarse con licencia por maternidad.
	8. El 3 de febrero de 2016, la Sra. Perla Berríos da por terminado el vínculo laboral incurriendo en un despido indirecto al configurarse un acto de hostilidad en su contra.

En resumen, la remoción del programa que conducía no habría llegado a materializarse de forma efectiva, dado que, un día antes de que se ejecutara, la Sra. Perla Berríos obtuvo una licencia médica que impidió que la medida cuestionada se ejecute o materialice. Dicha licencia fue prorrogada sucesivamente hasta el inicio de su licencia por maternidad, además el inicio y el final del procedimiento de cese de actos de hostilidad se dio en este periodo de suspensión laboral.

Por lo tanto, surge la interrogante de si la falta de materialización efectiva del supuesto acto hostil impide su configuración. En otras palabras, si el hecho de que la Sra. Perla Berríos no haya conducido los programas al que fue removida impide que pueda alegar ser víctima de actos de hostilidad.

A efectos de desarrollar la problemática, resulta necesario desprenderla bajo dos enfoques: (i) por un lado, en torno a la naturaleza de los actos de hostilidad laboral; y, (ii) por otro lado, en torno a la manifestación del interés para obrar al imputar actos de hostilidad.

IV.1.2. Los actos de hostilidad laboral

Los actos de hostilidad son aquellas conductas del empleador hacia el trabajador que causan perjuicio, malestar o afectación, tales como actos de violencia, acoso u otros comportamientos que incluso pueden llegar a extinguir el vínculo laboral.

La regulación de este supuesto tiene una larga data en el Perú. En un primer momento, se insertó mediante el Reglamento de la Ley N° 4916, Ley del empleado particular, en la que principalmente protegía al trabajador ante el traslado que pudiera perjudicar su salud e intereses. Luego, su desarrollo fue ampliado en el Decreto Ley N° 22126, Ley que ampara el derecho a mantener el vínculo laboral y señala causales de su rescisión, incluyendo la violencia física o verbal y las imprudencias que pueda afectar la seguridad del trabajador. Por último, fue la Ley 24514, Ley de estabilidad laboral, la que optó por un desarrollo más extensivo y concreto, dándole énfasis a la falta de pago de remuneración, a los actos contra la moral y hostigamientos, entre otros. De tal manera, la evolución legislativa ha optado por una creciente tipificación de los supuestos en el que el trabajador puede resultar afectado, estableciendo una cláusula abierta para proteger su dignidad. (Salvador Florian, 2020).

Actualmente, la protección ante los actos de hostilidad deriva del artículo 1 de la Constitución, la cual consagra la dignidad de la persona como el fin supremo de la sociedad y el Estado. Asimismo, en su artículo 23 se establece que *“ninguna relación puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*.

De tal manera, los derechos del trabajador pueden terminar siendo transgredidos por el poder de dirección del empleador si es utilizado de forma desproporcionada e ilegal. El poder de dirección faculta al empleador *“para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.”*, conforme al artículo 9 de la LPCL.

La doctrina considera que la concurrencia de un acto de hostilidad se da en virtud a comportamientos que son contrarios a los derechos fundamentales, los cuales lesionan la dignidad del trabajador dado que en su relación laboral existe una dependencia jurídica o sujeción con respecto al empleador. Asimismo, la protección no solo está centrada en un daño psicológico o físico que pueda generarse, sino también a la naturaleza de los bienes jurídicos y derechos que se lesionan al trabajador, particularmente la dignidad e integridad moral y psicológica del trabajador. (Arce, 2008).

Por lo expuesto, el empleador no puede realizar cambios que generen efectos contrarios a la dignidad de sus trabajadores. En caso de hacerlo, se incurre en actos de hostilidad al exceder la potestad que tiene el empleador. Sin embargo, este exceso de facultades del empleador es controlado por los propios trabajadores mediante la imputación de estos actos al empleador. (Toyama, 2015).

La Casación Laboral N° 17819-2015-Cajamarca y N° 7489-2016-Moquegua, concuerdan en que,

“(…) se considera como actos de hostilidad a aquellas conductas del empleador que implican el incumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo y que pueden dar lugar a su extinción y a ocasionar al trabajador un perjuicio, molestia, hostigamiento, persecución, agresión o ataque, que revelan el propósito de aquél de lesionar la relación laboral y provocar el retiro del trabajador”.

En nuestra legislación, los actos de hostilidad se encuentran estipulados -principalmente- en los artículos 30 y 36 de la LPCL, en la cual permite al trabajador accionar judicialmente cuando cumple los siguientes cuatro elementos:

(i) *incurrencia de algunos de los actos calificados como hostiles*

Para la configuración de un acto de hostilidad es necesario que se concurren alguno de los elementos previstos en el artículo 30 de la LPCL. Así, los actos de hostilidad previstos por el legislador responden a hechos realizados por el empleador en contra de los intereses del trabajador, mismos que puedan afectar a su remuneración,

categoría, ascenso, vida, salud, lugar de trabajo, violencia, trato igualitario, moral y dignidad.

Cabe destacar que, de la redacción del presente artículo, no se establece textualmente si ello resulta también aplicable a los casos donde los actos no llegaron a ejecutarse, es decir, no se materializaron. Por lo que será necesario realizar un análisis profundo respecto a ello.

(ii) emplazamiento por escrito al empleador de la imputación de actos hostiles;

En segundo lugar, es necesario que el empleador tome conocimiento de los hechos que se le atribuyen. Ello significa que el trabajador debe enviar un documento en el que describa los actos que estarían generando un perjuicio grave a sus derechos e intereses, solicitando la terminación de dichos actos. Dicha comunicación debe ser por escrito y debe existir una conexión entre la actitud del empleador y el perjuicio que alega el trabajador.

(iii) otorgamiento de un plazo razonable de seis días para que el empleador efectúe sus descargos o enmiende su conducta;

El tercer elemento se centra en el accionar del empleador: por un lado, el empleador puede justificar que no se incurrió en acto hostil; y, por otro lado, acepta lo sostenido por el trabajador y enmienda su conducta.

Respecto al supuesto de que el empleador ejerza sus descargos y justifique su medida, este es acorde a la facultad que tiene el empleador para realizar modificaciones en la forma y modalidad de la prestación de las labores, siempre que sea conforme a los límites establecidos. Ello supone que el empleador deberá justificar el por qué el acto no deviene en hostil. Sin embargo, en caso el trabajador no se encuentre conforme con la respuesta del empleador, estará habilitado para darse por despedido y solicitar una indemnización por despido arbitrario vía proceso judicial. Respecto al supuesto en que el empleador acepte los actos imputados y enmiende su conducta, ello satisface los derechos e intereses del trabajador dando por concluidos los actos de hostilidad. Dicho supuesto resulta ser el fin idóneo de esta institución jurídica a efectos de mantener el vínculo laboral. Cabe resaltar que, si el trabajador vuelve a sentir un escenario hostil, se puede volver a imputar los actos hostiles.

(iv) la demanda es presentada a los treinta días naturales de producido el hecho.

En caso el empleador se niegue a enmendar su conducta, el trabajador se encontrará habilitado para interponer una indemnización por despido indirecto, si así lo considera. La demanda deberá ser interpuesta dentro de los treinta días naturales de producido el hecho.

IV.1.3. El interés para obrar en la imputación de actos de hostilidad

Latina sostiene que para la configuración del acto de hostilidad supone y requiere la materialización efectiva de elementos previstos como hostiles, elementos que no pudieron tener lugar dado que la Sra. Perla Berríos se encontraba con licencia por maternidad.

El interés para obrar supone ser una figura procesal que ha generado largo debate en la doctrina nacional e internacional, tanto por su definición como su aplicación. Para la doctrina, el interés para obrar surge para *“analizar ‘la **utilidad**’ [énfasis agregado] que el proceso puede proveer a la **necesidad de tutela** [énfasis agregado] invocada por las partes”*. (Avendaño, 2010, p. 64) .

Por su parte, el profesor Monroy ha desarrollado que el interés para obrar es aquella necesidad inmediata, actual e **irremplazable** [énfasis agregado] para recibir tutela jurisdiccional, por lo que *“si no existe esa **necesidad** [énfasis agregado] de acudir al órgano jurisdiccional o si no habrá **utilidad** [énfasis agregado], no existe interés para obrar.”* (Avendaño, 2010, p. 65).

En tal sentido, el interés para obrar es la circunstancia que genera la necesidad de exigir la tutela de un interés a la vía jurisdiccional, dado que esta vía resulta ser utilidad para el fin perseguido; con lo cual para adquirir dicho interés es necesario el cumplimiento de los requisitos que facultan accionar judicialmente.

Esta institución procesal es un requisito esencial para la postulación del proceso. Conforme al artículo 427 del Código Procesal Civil la demanda es declarada improcedente si la misma carece de interés para obrar. Si bien la figura del interés para obrar ha sido confundida por una parte de la doctrina con la legitimidad para obrar, han sido las leyes posteriores las que han dado contenido al interés para obrar.

Tal es el caso del artículo 6 de la Ley N° 26872, Ley de Conciliación, el cual establece que el juez declara improcedente la demanda por falta de interés para obrar si previamente no se ha superado el requisito de asistir una audiencia de conciliación. Es decir, el contenido del interés para obrar también se manifiesta en la medida de que se debe cumplir con los presupuestos necesarios del tipo legal para accionar judicialmente

Por ejemplo, el caso del trabajador despedido arbitrariamente por su empleador. En dicho caso, el interés para obrar se manifiesta en la medida que existe una necesidad de tutelar su derecho al trabajo, y este podrá realizarse mediante la interposición de una demanda por despido arbitrario en sede judicial; por tanto, dicho trabajador reúne los elementos para poder exigir la tutela del derecho vulnerado.

Si bien nuestro marco normativo no tiene prevista una excepción procesal para la falta de interés para obrar, ello no impide que no pueda ser alegada. Por ejemplo, el caso del trabajador que exige la indemnización por despido indirecto al alegar actos de hostilidad; sin embargo, no inició el procedimiento previsto para los actos de hostilidad.

En dicho escenario, el proceso planteado no satisface su derecho pues debió iniciar el procedimiento respectivo. Caso similar de la persona que demanda el pago de beneficios sociales a una empresa para la cual nunca prestó servicios de forma directa ni indirecta, convirtiendo el proceso en inútil al no tener interés para obrar.

Por ello, el juez puede declarar la improcedencia al no cumplir el requisito de interés para obrar. De igual manera, puede declarar la nulidad de oficio al considerar que el interés para obrar no podrá ser subsanado, conforme al artículo 176 del Código Procesal Civil y 17 de la NLPT. En resumen, el interés para obrar resulta ser necesario para determinar si la demanda de la Sra. Perla Berríos resulta procedente.

En el presente caso, la Sra. Perla Berríos alega ser víctima de actos de hostilidad, por lo que solicitó por escrito el cese de estos actos a Latina. Por su parte, Latina ejerció sus descargos justificando su conducta, razón por la cual la Sra. Perla Berríos optó por la tutela jurisdiccional efectiva para la defensa de sus derechos.

Así las cosas, la Sra. Perla Berríos sostiene que el acto de hostilidad realizado por Latina se encuentra comprendido en el inciso g) del artículo 30 de la LPCL: *“Los actos del empleador contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador”*, producto de las disposiciones publicitarias y la remoción del programa que conducía.

Por su parte, Latina sostiene que no se ha configurado lo dispuesto en el inciso g) del artículo 30 de la LPCL, ya que los actos hostiles no se materializaron, dado que la Sra. Perla Berríos se encontraba con licencia por maternidad.

En otras palabras, no hubo una afectación efectiva a la Sra. Perla Berríos pues no llegó a conducir el programa al que fue removida. Además, que el acto no se haya materializado impide que Latina pueda enmendar su conducta. Por lo tanto, Latina considera que la Sra. Perla carece de interés para obrar al imputar actos de hostilidad.

IV.1.4. Análisis del problema

Para empezar, el artículo 30 de la LPCL no precisa si es necesaria la materialización efectiva del acto de hostilidad para su configuración. Sin embargo, considero que para los casos donde la dignidad del trabajador se ve comprometida, existen herramientas suficientes para concluir que el acto de hostilidad no necesita materializarse de forma efectiva para su configuración, ya que, en ciertas situaciones, aunque no se materialicen igual generan una afectación real al trabajador.

Si bien el Juzgado Laboral llegó a la conclusión correcta al desestimar el argumento de Latina, que sostenía que el acto de hostilidad no se configura si no se materializa de forma efectiva, el razonamiento utilizado resulta insuficiente.

El Juzgado Laboral únicamente se centró en la afectación futura, enfocándose en que la afectación se realizaría cuando la Sra. Perla Berríos volviera de licencia de maternidad y deja de lado la afectación real e inmediata que ocurre en el momento. Omitir este aspecto puede llevar a tener una interpretación incompleta o errónea del hecho. En ese sentido, resultaba necesario que el Juzgado también analice los efectos inmediatos, pues los actos de hostilidad puede tener repercusiones así no se materialicen de forma efectiva.

Además, el Juzgado Laboral consideró que existía certeza de ejecución, dado que los actos de hostilidad se realizarían cuando la Sra. Perla Berríos volviera de su licencia de maternidad. Sin embargo, ¿qué ocurre si no hay certeza de que se realizará en algún momento?, por ejemplo, el trabajador que es amenazado todos los días que en algún momento será despedido o que será rebajada su categoría. La sola amenaza de despido o rebaja de categoría ya está generando un ambiente hostil en la que el trabajador se encontraría consecutivamente bajo miedo y presión; además, al no haber certeza de materialización se podría ver impedido de imputar de actos de hostilidad. Centrarnos únicamente en el enfoque a futuro de la afectación del acto de hostilidad podría erróneamente sugerir que el acto de hostilidad gira en torno a su materialización.

De lo mencionado por el Juzgado Laboral, se podría concluir erróneamente, lo siguiente:

1. *que solo con la materialización efectiva del acto de hostilidad hay afectación;*

Sin embargo, ello es incorrecto, dado que saber que sería cambiada de programa por defender sus principios como profesional periodista ya la afectaba. No era necesaria la ejecución efectiva del acto de hostilidad para que exista afectación. Es decir, no era necesario que la Sra. Perla Berríos tuviera que conducir el programa que fue reasignada para que recién se configure un acto de hostilidad.

2. *que los actos de hostilidad solo adquieren protección cuando hay certeza de que se ejecutarán.*

Ello también resulta incorrecto. Como se advirtió, dicha interpretación deja de lado los casos donde no existe certeza de cuándo se ejecutará el acto, por ejemplo, el caso del trabajador que es amenazado que será suspendido en algún momento y no tiene certeza de cuándo se hará efectiva dicha suspensión. En tal sentido, ese escenario ya le genera una afectación directa al trabajador.

Por tanto, el Juzgado Laboral al no tomar en consideración el escenario completo del caso, deja de lado situaciones en la que también hay un margen de acción de protección al trabajador.

Por otro lado, la Sala Superior realizó un análisis bastante interesante respecto a la materialización del acto de hostilidad. Sostuvo sí se materializaron, incluso, antes del emplazamiento de cese de actos de hostilidad, específicamente, cuando la retiraron del programa habitual para asignarla provisionalmente a otro programa periodístico. Además, que Latina mantuvo el mandato de las disposiciones publicitarias, pese a que la Sra. Perla Berríos comunicó que ello la afectaba.

Lo propuesto por la Sala Superior resulta válido en la medida que logra justificar que el acto se había materializado en dos momentos: i) cuando la cambiaron de programa, y ii) cuando Latina mantuvo las disposiciones publicitarias. Posición que considero correcta, en la medida de que cambiarla de programa ya suponía una afectación, no siendo necesaria que se realice el acto. Es más, dicha interpretación protege al trabajador, ya que no resulta necesario que se materialice de forma efectiva para que se genere el daño.

Latina, en su recurso de casación, cuestiona los argumentos y hace énfasis en la ausencia de **materialización efectiva del acto hostil**, dado que la Sra. Perla Berríos no llegó a conducir el programa al que fue removida provisionalmente por estar con licencia por maternidad.

Latina reiteró que al no haber materialización efectiva del acto no podía configurarse un acto hostil, por lo que se carecería del elemento que otorga la posibilidad al empleador de enmendar su conducta. Por tanto, al no poder el empleador enmendar su conducta, no podría configurarse lo establecido en el artículo 30° de la LPCL, pues que el empleador pueda enmendar su conducta resulta ser un elemento esencial del tipo legal; en consecuencia, la Sra. Perla Berríos carecía de interés para obrar al imputar acto de hostilidad, por lo que la demanda debería declararse improcedente.

A mi consideración, lo expuesto por Latina carece de sustento en la medida que el elemento que otorga la posibilidad al empleador de enmendar su conducta sí se había configurado, y, contrariamente, Latina optó por no enmendar su conducta. Ello se corrobora en la carta de descargos de fecha 7 de enero de 2016 en la que Latina reafirma su accionar al considerar que se encuentra dentro del margen de la ley.

Latina, al realizar sus descargos justificando su accionar demostró que no tenía intención de enmendar su conducta. Por tanto, la supuesta imposibilidad de enmendar su conducta por parte de Latina carece de sentido y resulta contradictoria. Así, el argumento sobre que no se configuró de forma idónea uno de los elementos previstos en el 30° de la LPCL deviene en irrazonable.

A mi parecer, para la configuración del acto de hostilidad, tipificado en el inciso g) del artículo 30 de la LPCL, “g) *Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.*”, no es necesaria su materialización efectiva, dado que la sola posibilidad de ocurrencia puede suponer una afectación real al trabajador. Lo mencionado se sustenta en los siguientes cuestionamientos:

IV.1.4.1. ¿La Sra. Perla Berríos tenía interés para obrar al imputar actos de hostilidad a Latina. en atención a principios y fundamentos del proceso laboral?

Considero que la interpretación que realiza Latina sobre la supuesta falta de interés para obrar de la Sra. Perla Berríos por no haberse materializado de forma efectiva el acto de hostilidad, es incorrecto. Dicha interpretación deja de lado detalles propios del proceso laboral, y pretende limitar únicamente el proceso laboral a una lógica civil.

Conforme al Código Procesal Civil, la falta de interés para obrar resulta ser una causa válida para declarar la improcedencia de la demanda. De tal manera, el interés para obrar supone ser la configuración ideal del tipo legal y el agotamiento de todos los medios necesarios para satisfacer la pretensión material, siendo la única vía de protección la tutela jurisdiccional efectiva. En otras palabras, el interés para obrar se justificará en tanto la Sra. Perla Berríos logra cumplir la configuración ideal de los actos de hostilidad previstos en el artículo 30 de la LPCL.

Bajo dicha premisa, si se demuestra que para la configuración de un acto de hostilidad es necesaria su materialización efectiva, la Sra. Perla Berríos carecía de interés para obrar al imputar actos de hostilidad a su empleador; en consecuencia, la demanda tendría que ser rechazada sin discusión de fondo. Posición que no comparto.

En mi opinión, en algunos casos la materialización efectiva del acto de hostilidad resulta necesaria para que pueda configurarse; por ejemplo, en los casos donde el empleador incumple medidas de higiene y seguridad a la vida y salud del trabajador (previstos como actos de hostilidad en el inciso d) del artículo 30 de la LPCL). En ese contexto, es necesario que el empleador incumpla un hecho concreto, específicamente, normas de seguridad y salud en el trabajo. Por tanto, en ese escenario resulta coherente la necesidad de materialización efectiva para que se configure el tipo legal. No obstante, dicho análisis no puede ser trasladado en los casos donde la dignidad se ve comprometida.

Desde una óptica procesal, el planteamiento de Latina de improcedencia por falta de interés podría resultar lógico a la luz del proceso civil. Además, en los procesales laborales no solo resulta aplicable la NLPT, sino también supletoriamente el Código Procesal Civil. Es más, la NLPT en el artículo 17, faculta al juez declarar la improcedencia de la demanda en caso lo considere. Por tanto, si se determina la falta de interés para obrar de la Sra. Perla Berríos, la demanda puede ser declarada improcedente.

En un proceso judicial, el interés para obrar, supone ser un filtro en tanto evita que se acepten y resuelvan demandas sin relevancia, carente de necesidad y sin la configuración del tipo legal. Por ejemplo, el caso del trabajador que demanda el pago de beneficios sociales inexistentes que no están regulados en la ley, en el contrato de trabajo, acuerdos colectivos, o costumbre. En dicho caso es evidente que no se configura el tipo legal para reclamar los beneficios sociales, en tanto se estaría exigiendo un concepto que no tiene derecho a obtener; por ello, es evidente la improcedencia de dicho reclamo. Así, la institución procesal del interés para obrar permite que el proceso sea corto, rápido, directo y útil.

Sin embargo, su aplicación no puede dejar de lado la naturaleza laboral del conflicto, lo cual supone que los principios procesales resultan ser complementarios a la irrenunciabilidad de los derechos laborales y al enfoque tuitivo del derecho laboral. Ello genera que el proceso laboral se distinga del proceso civil, sobreponiéndose la orientación tuitiva antes que formalismos que bien pueden ser superados por el Juez. En ese contexto, el interés para obrar debe ser interpretado conforme a la naturaleza propia del proceso laboral.

1. Al revisar el artículo III de la NLPT, observamos que el proceso laboral se fundamenta en el *principio de socialización* que tiene como finalidad compensar la debilidad contractual entre el trabajador y el empleador, ello en tanto existe una asimetría de poder entre ambas partes.

Por tal motivo, resulta necesario que el juez evalúe el escenario litigioso a efectos de desterrar todo indicio que genera desigualdad y que impida al trabajador poder

acceder a su reclamo. Este mecanismo nos permite poder tener un escenario más amplio en torno a la configuración del acto de hostilidad cuando existe la posibilidad de que el trabajador sea afectado. En tal sentido, no podría limitarse la posibilidad de que el trabajador cuestione la afectación de su dignidad, más aún cuando el empleador podría aprovechar formalismos legales para impedir su reclamo.

2. Asimismo, el proceso laboral se fundamenta en el *principio pro actione*, el cual significa el deber del juez en interpretar los requisitos y presupuestos procesales en el sentido que sea más favorable a la plena efectividad del derecho y a obtener una resolución válida sobre el fondo. En esencia, ante la duda de algún precepto, la opción deberá ser la que permita la continuación del proceso, privilegiando el fondo sobre la forma (Casación Laboral 4791-2011 Moquegua).

Por tanto, por más que Latina pretenda dar una interpretación restrictiva sobre la configuración de los actos de hostilidad, dicha interpretación no puede impedir que el reclamo del trabajador sea analizado. En ese escenario, corresponde aplicar el *principio pro actione*, mismo que supone la continuación del proceso en caso de duda, asegurando que el proceso siga su curso, beneficiando tanto al trabajador como al empleador.

En el presente caso, si bien podría existir duda en torno a si es requisito la materialización efectiva del acto de hostilidad para su configuración, resulta cuestionable que Latina pretenda que se declare la improcedencia del caso con la finalidad que el proceso fracase sin discusión de fondo. Lo planteado por Latina impide que la Sra. Perla Berríos pueda exigir la tutela de sus derechos. Por tanto, lo solicitado por Latina es contrario al *principio pro actione* que fundamenta el proceso laboral.

En conclusión, es falso que la Sra. Perla Berríos no tiene interés para obrar. En virtud de los principios de socialización y de pro actione, que fundamentan el proceso laboral bajo un enfoque tuitivo, y considerando la naturaleza de los actos de hostilidad, no es necesaria la materialización efectiva del acto de hostilidad contra la dignidad del trabajador para que se adquiriera interés para obrar

Por tanto, no se puede amparar el argumento de Latina, en tanto la Sra. Perla Berríos goza de interés para obrar al imputar actos de hostilidad contra su empleador.

IV.1.4.2. ¿Existen instrumentos internacionales que permitan dar un desarrollo en torno a la materialización del acto de hostilidad?

En junio de 2021 entró en vigor el Convenio 190 - Convenio sobre la violencia y el acoso de la OIT del 2019. En su primer artículo, establece que

“la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, (...)”.

El Convenio 190 y la Recomendación No. 206, regulan la violencia y el acoso en el ámbito laboral, convirtiéndose en una herramienta importante para el desarrollo sobre los ámbitos y formas en el que se desarrolla la violencia y acoso laboral. La OIT ha puesto énfasis en la necesidad de mantener un ambiente laboral que se encuentre libre de manifestaciones que puedan generar un ambiente hostil.

Bien hace la OIT al brindar una definición de carácter general sobre el acoso y violencia, dado que permite la posibilidad de una adecuación armoniosa del Convenio 190 a las figuras jurídicas afines de cada país. De igual manera, el Convenio 190 reconoce que la afectación en un ambiente de violencia y acoso puede ser realizado mediante amenazas, no siendo suficiente la materialización efectiva de la violencia o acoso.

A mi consideración, el concepto de violencia y acoso recogido en el Convenio 190 resulta aplicable a los actos hostiles regulados en la LPCL, en la medida que ambos instrumentos normativos responden a la protección del trabajador en un ambiente de acoso u hostilidad por parte del empleador. De tal manera, resulta adecuado interpretar la correcta configuración de los actos de hostilidad regulados en el artículo 30 de la LPCL, en conformidad con lo dispuesto en el Convenio 190.

Por su parte, la legislación peruana se ha encargado de introducir este instrumento normativo. El 7 de noviembre de 2024, se publicó la Ley N° 32155 - Ley que modifica la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la que se les otorga facultades a los juzgados de paz letrados laborales para atender los actos de hostilidad, entendidos como acoso: *“(...) 7) los casos de actos de hostilidad del empleador, entendidos como actos de acoso moral (...)”.* Asimismo, el 11 de diciembre de 2024, se emitió la Resolución Administrativa N° 000429-2024-CE-PJ, en la que se aclaró que *“Los actos de hostilidad a los que se hace referencia*

en el numeral 7) (...) comprende todos los señalados en el artículo 30° (LPCL), incluidos los actos de acoso moral (...).”

A modo resumen, el Convenio 190 desarrolla la violencia y el acoso en ambientes laborales y la norma peruana se encargó de equiparlo con el artículo 30 de la LPCL, es decir, los actos de hostilidad. El legislador aprovechó en dar una adecuación correcta del Convenio 190 a la normativa peruana, aprovechando la semejanza entre la concurrencia de actos de hostilidad y la violencia y el acoso en el trabajo.

Respecto al caso en concreto, pese a que el artículo 30 de la LPCL no desarrolla en torno a la materialización efectiva de los actos de hostilidad; el Convenio 190 ha dejado en evidencia que la protección al trabajador alcanza también en los casos donde no se ha materializado de forma efectiva el acto, siendo suficiente que genera afectación al trabajador.

Por otro lado, la aplicación de lo dispuesto en el Convenio 190 se justifica en tanto el artículo IV de la NLPT establece que los jueces laborales imparten justicia con arreglo de la Constitución y los tratados internacionales. Ello en relación al artículo 56 de la Constitución, la cual reconoce a los tratados ratificados por el Perú como parte del derecho nacional. Por último, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, precisa que las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales ratificados por el Perú. En atención a ello, la Décima Disposición Complementaria de la NLPT establece que el juez de trabajo se encuentra sujeto a los pronunciamientos de la OIT.

Por tanto, el Convenio 190 de la OIT resulta ser aplicable para el desarrollo del caso, implicando que el juez peruano debe tomar en consideración, reconoce que los actos hostiles pueden realizarse sin necesidad de que se materialicen de forma efectiva (por ejemplo, la amenaza), dado que de todas formas terminan generando perjuicio en el trabajador. Es decir, si bien la Sra. Perla Berríos no llegó a conducir el programa que fue reasignada, no era necesaria que ello tenga que ocurrir para que recién pueda configurar el acto hostil.

IV.1.4.3. ¿Resulta pertinente, para la evaluación del caso, la condición de madre gestante de la Sra. Perla Berríos?

Resulta cuestionable que tanto el Juzgado Laboral como la Sala Laboral no se detuvieran a analizar sobre el periodo de gestación de la Sra. Perla Berríos. Ello hubiera permitido ver el desarrollo del caso bajo la aplicación de principios y fundamentos del proceso laboral en torno a la protección de la madre trabajadora.

El artículo III de la NLPT establece que el proceso laboral no solo se limita a proteger al trabajador y evitar las desigualdades, sino también que la protección se acentúa cuando la trabajadora tiene calidad de madre. Así, la condición de madre de la trabajadora genera que, en un conflicto laboral, la protección al trabajador se acreciente. Dicha protección es acorde al artículo 23 de la Constitución, que establece que *“El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre(...).”*

Dado que el proceso laboral tiene como objetivo proteger a la parte más débil para equilibrar el conflicto, cuando exista duda sobre la correcta interpretación de la configuración de los actos hostiles, se debe optar por aquella que garantice que la madre trabajadora pueda exigir la protección de sus derechos. Esto no puede interpretarse como un obstáculo para analizar adecuadamente el reclamo de afectación de la madre trabajadora.

El hecho de que la Sra. Perla Berríos no llegó a conducir al programa al que fue removida, no significa que la disposición no le pueda generar afectación. No es casualidad que el día que le comunicaron su remoción del programa, sea llevada a la clínica de emergencia por dolores producto de su gestación, y terminara con un descanso médico que se extendió hasta el término de vínculo laboral. Es evidente que las afectaciones que alega se ven intensificadas en tanto la Sra. Perla Berríos tiene condición de madre trabajadora.

Asimismo, no debe dejarse de lado la obligación de Latina de no poner en riesgo la salud de la de la Sra. Perla Berríos, así como también de no alterar el desarrollo normal del embrión y/o feto. El incumplimiento de Latina se corrobora con su carta del 18 de noviembre de 2015, en la que, ante el reclamo de la trabajadora, deciden no atender a su reclamo hasta que termine su periodo de licencia por maternidad. Ello generó que, durante su periodo de descanso por su gestación, estuvo a la expectativa de que sería cambiada del programa habitual que conducía y que, cuando vuelva de su licencia, tendría que realizar las disposiciones publicitarias que rechaza.

Aunque la Sra. Perla Berríos no llegó a conducir el programa al cual fue removida, ello no descarta la posibilidad de que se configure un acto de hostilidad laboral. Por consiguiente, no era necesario que la Sra. Perla Berríos conduzca el programa al que fue removida para que recién sienta afectación. Aceptar dicha interpretación, supondría -erróneamente- que la Sra. Perla Berríos se vea imposibilitada de cuestionar a su empleador. Evidentemente, el daño a la dignidad del trabajador puede darse sin necesidad de que tenga que ejecutarse la medida.

A razón de lo mencionado, no puede ampararse el argumento de Latina respecto a que, como no se materializó de forma efectiva el acto hostil, no se podría configurar un acto de hostilidad laboral y, por tanto, sea improcedente la demanda. En ese sentido, corresponde desestimar

lo mencionado por Latina e interpretar el artículo 30° de la LCPL de tal forma que permite a la madre trabajadora poder cuestionar la medida de su empleador, vía actos de hostilidad equiparables al despido.

IV.1.5. Conclusiones del problema

En atención de los puntos expuestos, se puede concluir que, para la configuración del acto de hostilidad tipificado en el inciso g) del artículo 30 de la LPCL, no es necesaria su materialización efectiva, siendo suficiente con que el acto genere algún tipo de afectación al trabajador.

Si bien el acto de hostilidad aún no se ha materializado, dado que no se ha llevado a cabo, igualmente puede causar afectación al trabajador. Por lo tanto, resulta irrazonable limitar la posibilidad de que la medida sea cuestionada en un proceso judicial por falta de interés de la Sra. Perla Berríos.

1. El argumento de Latina respecto a la supuesta falta de interés para obrar de la Sra. Perla Berríos para imputar actos de hostilidad laboral, es contraria a los principios y fundamentos del proceso laboral, por lo que la problemática deber ser interpretada bajo un enfoque protector de los derechos fundamentales de los trabajadores que permita cuestionar la medida a su empleador.
2. Asimismo, el Convenio 190 de la OIT reconoce que los actos de violencia del empleador pueden darse mediante situaciones en la que el acto de hostilidad no se ha materializado.
3. Por último, la legislación laboral otorga protección especial a las madres gestantes, lo que supone que, ante cualquier duda interpretativa sobre la configuración de los actos de hostilidad, la interpretación debe permitir que la madre trabajadora pueda cuestionar judicialmente la medida de su empleador.

Finalmente, resulta pertinente mencionar que el presente análisis se centra únicamente en el inciso g) del artículo 30 de la LPCL, el cual protege la dignidad del trabajador, razón por la cual no es necesario que el acto de hostilidad se materialice para que recién se configure. Sin embargo, se debe tener en cuenta que existen otros tipos de actos de hostilidad, en los cuales su configuración sí podría depender de su materialización; por ejemplo, la inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador, dado que para que se configure el acto de hostilidad resulta necesario que el empleador incumpla una obligación específica y está genere afectación directa a la vida y salud del trabajador.

IV.2. Segundo problema principal: ¿Las disposiciones publicitarias planteadas por el empleador (Latina) se encuentran dentro del marco del poder dirección o constituyen un acto de hostilidad que vulnera la dignidad de la trabajadora?

Una vez resuelto el primer filtro, en torno a la procedencia de la demanda de la Sra. Perla Berríos, corresponde analizar el caso de fondo.

En ese sentido, se analizará si las disposiciones publicitarias planteadas por Latina se encuentran dentro del marco del poder de dirección que permite al empleador introducir cambios o modificar la forma y modalidad de la prestación de los servicios del trabajador. Por consiguiente, se podrá determinar que, en caso las disposiciones publicitarias excedan la facultad que tiene el empleador, nos encontraríamos frente a un acto de hostilidad que afectó la dignidad de la Sra. Perla Berríos.

A continuación, para dar respuesta al presente problema jurídico; en primer lugar, se desarrollará el derecho a la libertad de empresa de Latina; en segundo lugar, se explicarán los posibles derechos de la Sra. Perla Berríos afectados; en tercer lugar, se realizará el análisis correspondiente y; finalmente, se recopilarán las conclusiones.

IV.2.1. El derecho a la libertad de empresa

El derecho a la libertad de empresa se encuentra reconocido en el artículo 59 de la Constitución, el cual establece que *“el Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria (...).”* En esta línea, el numeral 17 del artículo 2 de la Constitución establece como derecho fundamental la participación, tanto de forma individual o asociada, en la vida económica del país. Desde un plano internacional, este derecho tiene reconocimiento en el artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, así como también otros dispositivos internacionales regionales.

Jurisprudencialmente, el Tribunal Constitucional, en la Sentencia que recae en el Expediente No. 00011-2013-PI/TC, definió la libertad de empresa como

“derecho fundamental mediante el cual se garantiza la facultad de toda persona a elegir y crear libremente una institución u organización con el objeto de dedicarla a la realización de actividades que tengan fines económicos, ya sea de producción de bienes o prestación de servicios, orientados a satisfacer necesidades (STC 0003-2006-PI/TC), y disfrutar de su rendimiento económico y satisfacción espiritual (STC 3330-2004-AA/TC)”.

Para Landa, el máximo intérprete ha establecido 4 aspectos del contenido constitucionalmente protegido, los cuales son

“a) la libertad de creación de empresa y acceso al mercado (...); b) la libertad de organización y gestión de la empresa (...); c) la libre competencia y concurrencia en el mercado (...); d) la libertad de salida del mercado o autodeterminación para disolver la empresa (...).” (2018, p. 129).

Asimismo, en la Sentencia que recae en el Expediente No. 3116-2009-PA/TC, el Tribunal Constitucional destacó que el contenido constitucionalmente protegido de la libertad de empresa está compuesto por tres posiciones *ius-fundamentales* básicas: (i) Acceso, el cual se funda en la libertad de fundar una empresa, así como también la actuación en el mercado; (ii) Auto-organización, el cual reconoce a la libertad de organización, en la que el empresario (empleador) establece objetivos, para dirigir y planificar su forma de trabajo en atención a sus recursos y las condiciones del mercado; y (iii) Cesación, la cual supone la potestad de salir del mercado.

Resulta evidente que el derecho a la libertad de empresa permite al empleador poder organizar, gestionar y planificar su actividad sobre la base de los recursos con que dispone y las condiciones del mercado. Por ende, las facultades que tiene un empleador para dirigir, fiscalizar y sancionar son manifestaciones que se fundamentan en un derecho constitucionalmente protegido: la libertad de empresa.

IV.2.1.1. El poder de dirección del empleador

Como consecuencia del derecho a la libertad de empresa, se manifiesta el poder de dirección del empleador. Como se advirtió en los párrafos anteriores, resulta ser la facultad que tiene el empleador para poder reglamentar, disponer y ejecutar la forma en cómo se gestionan las tareas propias de la empresa. Asimismo, también brinda una facultad fiscalizadora y sancionadora al empleador, bajo el límite de la ley y la razonabilidad.

Para Fované, J. (2015), sin el poder de dirección el empleador no podría ejercer su derecho, pues no podría organizar mediante instrucciones y órdenes el propio trabajo. De tal manera, el poder de dirección se ejerce durante la ejecución del contrato de trabajo y en interrelación permanente con el interés contrapuesto del trabajador y dentro de los límites establecidos.

Por su parte, Luque, M. (1999) señala que el poder de dirección *“es un poder privado derivado de libertad de empresa y que incide sobre una relación laboral con la finalidad de adecuar los recursos humanos a las necesidades de la empresa para hacerla más competitiva”*. (p.30).

Entonces, mediante el poder de dirección el empleador logra hacer efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral de trabajador, organizando y dirigiendo hacia los objetivos planteados para la empresa, suponiendo que dicho poder interfiere en la conducta del trabajador en el desarrollo de sus servicios, adecuándose a la dirección del empleador. (Sanguinetti, 2013).

A nivel normativo, el poder de dirección se encuentra en el artículo 9 de la LPCL, al reconocer que mediante

“la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo 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”.

Como puede advertirse, el poder de dirección ejercido por el empleador se desarrolla en la subordinación, elemento constitutivo de una relación laboral.

A nivel jurisprudencial, la Corte Suprema ha ido desarrollando el alcance del poder de dirección en diferentes situaciones:

Expediente	Criterio
Casación Laboral N° 54978-2022 Junín	<i>“En cuanto al poder de dirección del empleador, Wilfredo Sanguinetti Raymond manifestó que este es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento. (...) Al respecto, esa facultad se encuentra expresado dentro del poder de dirección del empleador, es decir, dentro del elemento de subordinación, puesto que el empleador, como dueño del centro laboral, puede realizar las acciones pertinentes, así como establecer las directrices necesarias para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral.”</i>
Casación Laboral N° 9624-2019 Lima	<i>“6.3. (...) por lo que existe poder de dirección que permite al empleador dirigir, fiscalizar y sancionar a trabajadores, denotándose de esta manera los elementos que caracterizan el concepto subordinación, como son la existencia de un vínculo jurídico entre trabajador y empleador, la</i>

	<i>existencia de una actividad por parte del trabajador frente al poder de conducirla, de parte del empleador; y, finalmente, la existencia de sujeción del trabajador frente al poder de dirección del empleador; habiendo quedado demostrado que las actividades realizadas por el accionante no se han dado dentro de un vínculo jurídico de autonomía o de coordinación, como se alega”.</i>
Casación Laboral N° 11581-2020 Lima	<i>“Por el poder de dirección el empleador tiene la facultad de organizar y dirigir la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento. Esta facultad tiene sustento en el artículo 9 de la LPCL” (Corte Suprema, p. 225)</i>

A raíz de lo expuesto, se puede determinar que el derecho a la libertad de empresa, en su manifestación de libre organización o auto-organización de la empresa, brinda al empleador un poder de dirección sobre la forma en la que el trabajador presta sus servicios. Asimismo, dicho poder se manifiesta mediante sus atributos: fiscalización, sanción y dirección en sentido estricto, siendo la razonabilidad un límite esencial frente al ejercicio de estos atributos del empleador. (Toyama, 2023).

Respecto a la facultad de fiscalización del empleador, esta se manifiesta sobre la forma en cómo ejecuta sus deberes el trabajador, otorgándole al empleador la potestad de controlar, verificar y vigilar los deberes del trabajador, con la finalidad de que el trabajador cumpla las disposiciones internas de la empresa. Cabe mencionar que, en el Perú, dicha manifestación no se encuentra incluida como tal en el artículo 9 de la LCPL; no obstante, se desprende como un atributo propio del empleador. (Toyama, 2015).

Asimismo, la facultad fiscalizadora del empleador se encuentra sujeta a limitada a la ley y a los derechos fundamentales de los trabajadores; por ejemplo, en la Sentencia que recae en el Expediente No. 01058-2004-AA/TC, el Tribunal Constitucional manifestó lo siguiente respecto a la facultad fiscalizadora:

“el empleador no solo puede, sino que debe, hacer uso de su poder fiscalizador e, incluso, disciplinario. Sin embargo, en tales supuestos, la única forma de determinar la validez, o no, de una medida de tal índole es, en primer lugar (...) respetar las propias limitaciones establecidas por la Constitución y, en segundo lugar, implementar mecanismos razonables que permitan, sin distorsionar el contenido de los derechos

involucrados, cumplir los objetivos laborales a los que se encuentran comprometidos los trabajadores y las entidades empleadoras a las cuales pertenecen”.

Respecto a la facultad de sanción, esta otorga al empleador la posibilidad de sancionar al trabajador por haber incumplido las obligaciones contractuales, o haber quebrantado las disposiciones y reglamentos internos de la empresa, así como también normas imperativas. Ello permite al empleador poder sancionar al trabajador y que dicha sanción repercuta sobre su remuneración, sancionándolo sin goce de haberes y -en otros casos- hasta despedirlo.

En un plano jurisprudencial, la Corte Suprema, en la Casación Laboral 1579-2021 - LIMA SUR, resaltó que

“el poder de dirección es la actividad laboral y la potestad disciplinaria que el empleador ejerce sobre sus trabajadores para mantener el orden y la disciplina en su empresa. Esa facultad, como es obvio, se predica solamente respecto de la actividad laboral y gira en torno a los efectos propios de esa relación laboral”.

Por su parte, Espinoza (2017), sostiene que la facultad de sanción se desarrolla mediante la aplicación de una sanción disciplinaria que puede ser capaz de afectar la situación jurídica del trabajador, al punto de generar, en caso de falta grave, la extinción de la relación laboral mediante el despido. Es evidente que la facultad sancionadora del empleador también se encuentra bajo límites de razonabilidad y proporcionalidad.

Por último, el poder de dirección en sentido estricto, el cual se manifiesta mediante el **ius variandi**. La Corte Suprema, en la Casación Laboral 14958-2021 Lima, enfatizó que bajo el **ius variandi** el empleador puede ajustar la ejecución del trabajo a la necesidad inmediata que puedan surgir

*“El **ius variandi** [énfasis agregado] que detenta el empleador, le otorga el poder de modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de duración larga e indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador. Esto último, siempre que las decisiones sean razonables y se justifiquen en las necesidades del centro laboral (...).”*

En consecuencia, el **ius variandi** reafirma el poder de dirección del empleador, que, como dueño del centro laboral, realiza las acciones pertinentes y establece las directrices necesarias para el correcto funcionamiento de las labores. Sin embargo, dicha facultad no

resulta ser absoluta, sino que se encuentra bajo ciertos límites que explicaremos, a continuación.

IV.2.1.2. Límites al *ius variandi*

Del artículo 9 de la LPCL se advierte que el *ius variandi* no es irrestricto, sujetándose a límites que permiten al trabajador oponerse a las medidas del empleador. Dichos límites representan criterios de razonabilidad que, a su vez, deben estar justificados por las necesidades del centro de trabajo. En caso los límites se vean vulnerados, el trabajador se encontrará legitimado para cuestionar la medida planteada por el empleador. Por ello, Rodríguez (1978) sostiene que la medida adoptada por el empleador tiene que ser razonablemente ejercida y que, a su vez, debe invocar justificaciones objetivamente válidas.

Por otro lado, Morato (2011) desarrollaba, desde la experiencia española, sobre el abuso de la arbitrariedad por parte del empleador:

“entendida algunas veces como infracción de los mandatos legales a los que están sujetas las prerrogativas del acreedor de la prestación; identificada en otras ocasiones con la transgresión de la buena fe y el abuso del derecho; o bien concebida como búsqueda, por medios inadecuados, de la satisfacción del interés del empresario, imponiendo condiciones de trabajo favorables a su provecho económico en detrimento de las reales necesidades de la empresa y del interés de los trabajadores”.

Para Arce (2021) resulta necesario que el poder empresarial se someta a la ley, en la medida en que se impide que la empresa se convierta en una zona franca alejada de la sociedad, en la que los derechos de los trabajadores sean transgredidos de forma simple sin posibilidad de revertirse. Como consecuencia de ello, dicho autor distingue dos formas en la que se manifiestan las variaciones esenciales que podría suponer una actitud arbitraria por parte del empleador, las cuales son

- (i) Variaciones esenciales de las condiciones de la prestación de servicios ya determinada de *carácter permanente*; las cuales suponen situaciones en las cuales el empleador sobrepasa los límites razonables, modificando sustancialmente las condiciones de trabajo pactadas.
- (ii) Variaciones esenciales de las condiciones de la prestación de servicios ya determinada de *carácter temporal*; las cuales suponen sobrepasar los límites razonables adecuando la prestación a necesidades comunes de la empresa de modo temporal.

Teniendo en cuenta las formas de variaciones o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo por parte del empleador, es necesario distinguir si la norma laboral peruana faculta al empleador realizar modificaciones sustanciales, caso contrario, conocer la consecuencia inmediata de dicho supuesto.

Como se mencionó, en el segundo párrafo del artículo 9 de la LPCL se faculta al empleador la posibilidad de introducir cambios en las condiciones de trabajo. No obstante, no hay especificación normativa sobre si dicha facultad del empleador también alcanza a las modificaciones sustanciales.

Por un lado, un sector doctrinario (Ferro, 2020) sostiene que nuestro marco normativo vigente no ha recogido la limitación por parte del empleador del *ius variandi* cuando se modifican condiciones de trabajo de carácter sustancial, sino únicamente admite el *ius variandi* siempre que se sustente en razones objetivas y razonables. Es decir, para dicho autor se podrán modificar condiciones sustanciales en la relación laboral, siempre que la misma respete parámetros objetivos y razonables.

En esta misma línea, Toyama (2003) también considera que

“el artículo 9 de la LPCL alude a todas las modificaciones de las condiciones de trabajo que, unilateralmente, son introducidas por el empleador en la relación laboral. El dispositivo prevé un concepto amplio sin que exista una delimitación acerca de la naturaleza de las modificaciones que se pretende implementar. Además, el dispositivo se incorporó en virtud de la Ley N° 26513 que, a su vez, derogó la Ley de Facultades del Empleador (Ley N° 25921), de tal manera que el legislador reemplazó un control administrativo previo de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (Ley N° 25921) por un control judicial posterior en la medida en que el acto del empleador no sea razonable o no se ajuste a las necesidades del centro de trabajo (LPCL)”.

Dicha postura también habría sido recogida por la Corte Suprema en la Casación Laboral 624-2002 Lima, en cuanto sostuvo que bajo una interpretación sistemática del artículo 9 de la LPCL y el artículo 9 del Decreto Legislativo N° 757, Ley de Marco para el Crecimiento de Inversión Privada, la empresa tiene derecho a organizar y desarrollar sus actividades en la forma que considere conveniente.

Contrario a la postura de estos autores, Arce (2021) considera que dicha interpretación terminaría siendo peligrosa y hasta antidemocrática. Así, aceptar la posibilidad que el empleador pueda realizar modificaciones de forma unilateral que terminan desconociendo las

cláusulas pactadas para la prestación del servicio, supondría restar importancia al acuerdo realizado en el contrato de trabajo entre el empleador y trabajador: “¿para que se ha determinado las condiciones de la prestación, si luego se pueden variar unilateralmente por el empresario? contra este sinsentido hay que oponer el pacto o contrato como límite al poder empresarial”. (p. 461-462).

Bajo el mismo argumento, Boza (2016) sostiene que “la facultad para introducir los cambios o las modificaciones a que se refiere el segundo párrafo del artículo 9 de la LPCL solo abarca cambios accesorios o secundarios de las condiciones de la prestación de servicios ya pactada (por ejemplo cambios de puestos de trabajo que no excedan del centro de labores o cambios de funciones dentro de la misma categoría)”. De tal forma, el **ius variandi** solo podría recaer sobre modalidades de trabajo, es decir, sobre aspectos secundarios o accidentales, no esenciales o fundamentales, y que únicamente refieren a la forma y manera en cómo se debe realizar el trabajo (Uriarte, 1989, p.34).

Respecto de dicho debate, la postura adoptada en el presente informe es acorde a la primera postura planteada, en la medida que el artículo 9 de la LCPL no ha restringido la posibilidad de introducir modificaciones sustanciales, sino lo habría facultado estableciendo como límite la razonabilidad y las necesidades propias del centro de trabajo. Además, dichos límites resultan ser adecuados dado que asegura que el empleador no tenga un margen de acción irrestricto y arbitrario, pudiendo el trabajador cuestionarlo.

Por un lado, la *razonabilidad* que plantea la norma resulta ser un mecanismo de control ante la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales por parte del empleador, exigiendo que las decisiones que tome se ajusten a criterios racionales y no arbitrarios, lo cual implica que tengan justificación lógica en los hechos, conductas, circunstancias y finalidad perseguida.

Por otro lado, respecto a la *necesidad del centro de trabajo*, esta supone ser un límite objetivo que tiene el empleador cuando varía la forma de prestación del trabajo de un trabajador determinado para atender un requerimiento específico y concreto. Es decir, la variación del trabajo debe responder únicamente a una necesidad objetiva e inmediata para asegurar la continuidad de negocio. Dicha necesidad es consecuencia de las variaciones empresariales que alteran la forma ordinaria en cómo se ejecutan las labores, con la finalidad de asegurar la continuación de las actividades empresariales y, con ello, mantener el vínculo laboral.

En resumen, la facultad del empleador en introducir cambios en la forma o modalidad de la prestación de las labores de forma sustancial debe sustentarse en parámetros de razonabilidad y necesidades del centro de trabajo.

IV.2.2. Derechos de la Sra. Perla Berríos

Los derechos fundamentales que se reconocen a la persona, por su condición de ser humano, y, no por su condición de partícipe en el proceso de producción (trabajador), pueden ser ejercidos por los trabajadores en el ámbito de las relaciones de trabajo (Valverde et al., 2021). En otras palabras, en caso se vulnera, en el ámbito laboral, un derecho atribuido de forma general a los ciudadanos -tales como el derecho a la igualdad y no a la discriminación, honor, intimidad, a la imagen, libertad de expresión, información, educación y el derecho a la dignidad, entre otros- el trabajador afectado se encuentra facultado para exigir su protección. En el ámbito laboral, dichos derechos son calificados como *derechos laborales inespecíficos*.

Por otro lado, se ubican los *derechos laborales específicos*, los cuales se otorgan al trabajador por su propia de trabajador, por ejemplo, el derecho al descanso, a una jornada de trabajo máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales, al salario mínimo, entre otros.

Sobre ello, Ulloa Millares (2006) acota que *“existe otro conjunto de derechos que no tienen acogida laboral expresa pero que siguen perteneciendo a la persona cuando también actúa como trabajador y que necesariamente limitan la conducta del empleador. Son los denominados derechos laborales inespecíficos y que han venido a cuestionar la incuestionable libertad del empleador para regular las prestaciones de sus contratados”* (2006: 363).

Bajo ese marco, podemos identificar al derecho a la dignidad como un derecho que pertenece a todas las persona, pero que a la vez ha sido incorporado y adecuado al campo del derecho del trabajo para asegurar su protección, calificándolo como derecho fundamental inespecífico liberalizado (Mancini, 2007). Su incorporación la podemos ubicar en el artículo 1 y 23 de la Constitución y el inciso g) del artículo 30° de la LPCL. Su alcance no solo es frente a arbitrariedades por parte del Estado (eficacia vertical), sino también permite poder oponerse ante arbitrariedades de otros privados (eficacia horizontal).

Por tal motivo, los derechos laborales inespecíficos adquieren relevancia en una relación laboral, dado que su eficacia horizontal, impide la posibilidad de que el trabajador *“(…) pueda encontrarse del mismo modo indefenso ante el empleador económicamente poderoso”* (Borowski, 2020, p. 7-8). Esta supone *“compensar la desigualdad del individuo en sus relaciones privadas con organizaciones y sujetos dotados de poder social o económico, con el objeto de alcanzar la igualdad real o igualdad sustancial en el marco del Estado Social de Derecho”* (Blancas, 2011, p. 353).

En el presente caso, la Sra. Perla Berríos sostiene que se ha vulnerado su derecho a la dignidad en tanto Latina la obligó a cumplir con las disposiciones publicitarias bajo el

desmedro de su imagen como periodista, reduciéndola a una labor de promotora de productos, bienes y entidades. Por ello, ante su rechazo de la disposición, fue removida del programa habitual que conducía. En consecuencia, sostiene que las disposiciones publicitarias de Latina son contrarias a su dignidad como persona y profesional, incurriendo en un acto de hostilidad equiparable al despido.

IV.2.2.1. El derecho a la dignidad

La dignidad resulta ser el fin supremo de la sociedad y el Estado, reconocido como tal en el artículo 1 de la Constitución. Carlos Blancas, siguiendo a Marcial Rubio, agrega que dicho artículo *“no es solamente una declaración general, sino un principio que sirve para iluminar la aplicación de toda la Constitución y, por consiguiente, del orden jurídico en su conjunto”* (2007, p. 249-250).

A su vez, el Tribunal Constitucional, en el expediente N° 10087-2005-PA, establece que *“la dignidad de la persona humana constituye un valor y un principio constitucional portador de valores constitucionales que prohíbe, consiguientemente, que aquélla sea un mero objeto del poder del Estado o se le dé un tratamiento instrumental. Pero la dignidad también es un dínamo de los derechos fundamentales; por ello es parámetro fundamental de la actividad del Estado y de la sociedad, así como la fuente de los derechos fundamentales. De esta forma la dignidad se proyecta no sólo defensiva o negativamente ante las autoridades y los particulares, sino también como un principio de actuaciones positivas para el libre desarrollo de la persona y de sus derechos (...).”*

En esa misma línea, el artículo 23 de la Constitución establece que *“ninguna relación puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad de trabajador”*. De tal forma, la propia Constitución resalta el respeto de la dignidad del trabajador en tanto es una persona humana, por lo que no puede verse limitada dentro de una relación de trabajo. Por ello, la norma laboral ha introducido como actos de hostilidad aquellas situaciones que afecten la dignidad del trabajador, conforme al inciso g) del artículo 30° de la LPCL que establece como acto de hostilidad equiparable al despido *“los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador”*.

Respecto al contenido específico del derecho a la dignidad, De las Casas, siguiendo al Tribunal Constitucional Español, en la STC 27/82, 53/ 85,57/94, la define como *“un valor espiritual y moral inherente a todas las personas, que se constituye en un minimum invulnerable que todo estatuto jurídico debe asegurar, y que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida (esto es en la autonomía individual), constituyendo el punto de arranque para la existencia y especificación de los*

derechos fundamentales”, es decir, el derecho a la dignidad supone ser el punto de partida para el reconocimiento de otros derechos fundamentales (De las Casas, 2021).

Entonces, al advertir que la dignidad es el fin primordial que persiguen los derechos fundamentales, posee una característica transversal, dado que se desarrolla y vincula con otros derechos. La afectación a estos derechos puede, a su vez, afectar el contenido del derecho a la dignidad. Entonces, la afectación de diferentes derechos puede suponer el menoscabo de la dignidad de la persona.

En el presente caso, se pone de manifiesto que la afectación a la dignidad que alega la Sra. Perla Berríos puede ser el resultado de la afectación del derecho a la buena reputación, libertad de conciencia y libertad de información de la Sra. Perla Berríos.

IV.2.2.2. El derecho a la buena reputación

El derecho a la **buena reputación** tiene como contenido constitucionalmente protegido tutelar a la persona contra el escarnecimiento o la humillación, ante sí o ante los demás. Esta supone ser el “(...) *juicio valorativo, apreciación o percepción social que los demás o la comunidad tienen de la conducta o cualidades (personales, profesionales, morales) de una persona*”. (Eguiguren, 2004, p. 111).

De acuerdo al Tribunal Constitucional, el derecho a la buena reputación se enmarca en el inciso 7 del artículo 2 de la Constitución, junto con el derecho al honor e imagen. Estos derechos se encuentran vinculados con la salvaguardia de la dignidad de la persona humana. Así, en el expediente N° 05903-2014-PA/TC, se desarrolló que son “*parte de la imagen del ser humano, ínsita en la dignidad de la que se encuentra investida, garantizando el ámbito de libertad de una persona respecto de sus atributos más característicos, propios e inmediatos*”.

En virtud de ello, las disposiciones publicitarias planteadas por Latina pueden haber generado una afectación a la percepción de profesional del periodismo que se tiene de la Sra. Perla Berríos en la sociedad. Por tanto, de corroborarse la afectación a su derecho a la buena reputación, se afectaría de forma consecuente su derecho a la dignidad. Por ello, podría resultar válido el cuestionamiento de la Sra. Perla Berríos en torno a las disposiciones publicitarias dado que existe la posibilidad de que afecte de forma directa su buena reputación, consecuentemente, su dignidad profesional al alterar la percepción que el público televidente pueda tener de ella.

IV.2.2.3. El derecho a la libertad de conciencia

Respecto al derecho a la libertad de conciencia, este permite al individuo objetar el cumplimiento de un determinado deber jurídico por alterar sus convicciones personales. El Tribunal Constitucional, en el expediente N° 3045-2010-PHC/TC, ha calificado la libertad de conciencia como aquella que *“(...) implica la prohibición de injerencias por parte del Estado o de particulares en la formación y práctica de las creencias o en las actividades que las manifiesten.”*.

Igualmente, en el expediente N° 0895-2001-AA/TC, manifestó que parte la formación libre de la conciencia, de tal manera no podría verse dañada por cualquier tipo de intromisión. Esta se vincula con el derecho a libre personalidad puesto que garantiza que *“(...) en el transcurso de la vida la persona vaya formándose en valores o principios que den lugar a la generación de un propio cúmulo de criterios e ideas. El Estado Constitucional de Derecho resguarda que el forjamiento de la propia conciencia no conlleve perturbación o imposición de ningún orden, ni siquiera de aquellos postulados éticos o morales que cuenten con el más contundente y mayoritario apoyo social, pues justamente, una condición intrínseca al ideal democrático lo constituye el garantizar el respeto de los valores e ideas de la minoría.”*.

La posible afectación al derecho a la libertad de conciencia se puede corroborar con el hecho de que la Sra. Perla Berríos en todo momento dejó en claro que sus convicciones profesionales le impedían cumplir con las disposiciones publicitarias de Latina, pues infringía sus deberes éticos como profesional periodista. Sobre este punto, la Sra. Perla Berríos la generó que la traten como una anunciante de publicidad, contraria a su labor es de una periodista, afectando directamente su ética como profesional.

IV.2.2.4. El derecho a la libertad de información

Respecto al derecho a la libertad de información, este adquiere protección en aras de asegurar el libre desarrollo de las libertades de buscar, recibir y difundir información de toda índole verazmente. Su carácter de difusión consiste en lograr que la información pueda ser recibida por los demás miembros de la sociedad.

Para Eguiguren (2003, p. 45), la libertad de información referida a la *“(...) comunicación de hechos, sucesos, noticias o datos, sí está sometida a una exigencia de veracidad, en tanto tal información puede ser corroborada con mayor objetividad.* El Tribunal Constitucional, en el expediente N° 1797-2002-HD/TC, desarrolló las dos dimensiones de este derecho, por un lado, el derecho de buscar o acceder a la información que goce veracidad e imparcialidad; y, por otro lado, la garantía de que el sujeto portador de los hechos noticiosos pueda difundirla libre e independientemente.

A causa de ello, la veracidad, imparcialidad y la independencia, dentro de la información que difunde un periodista, resulta ser un carácter intrínseco a la función propia del profesional periodista.

Ahora bien, la posible afectación del derecho a la libertad de información se desprende del cuestionamiento de la Sra. Perla Berríos sobre que se intentaba encubrir las menciones publicitarias como contenido periodístico. Ello lo manifiesta cuando objetó que como periodista se le “*identifique con una marca personal o con una entidad del estado (EsSalud)*”, siendo aún peor que mencione como publicidad las grandes inversiones y beneficios que genera EsSalud, y que, de inmediato, se emitan reportajes sobre el deplorable estado de los hospitales administrados por EsSalud, alterando de forma alguna la veracidad de la información y su autonomía e independencia como periodista.

Por todo lo expuesto, corresponde verificar si ha habido vulneración del derecho a la buena reputación, libertad de conciencia y/o libertad de información, que, consecuentemente, afectan la dignidad de la Sra. Perla Berríos; o, si las disposiciones publicitarias de Latina gozan de razonabilidad y responden a una necesidad del centro de trabajo.

IV.2.3. Análisis del problema

Como se podrá advertir, los principales cuestionamientos de la Sra. Perla Berríos a Latina, respecto a las disposiciones publicitarias, giran en torno a dos ejes principales: (i) por un lado, no se encontrarían previstas en el contrato de trabajo, y, (ii) por otro lado, afectarían directamente su dignidad, constituyéndose un acto hostil.

A efectos de dar solución a la problemática planteada y determinar si hubo, o no, acto de hostilidad por parte de Latina, se aterrizará el análisis sobre los hechos específicos que generaron la colisión de los derechos y, que, a su vez, son materias de debate. Con ello, hago referencia a las disposiciones publicitarias a favor de Falabella y EsSalud.

IV.2.3.1. ¿El empleador (Latina) está facultado para realizar modificaciones sustanciales en el contrato de trabajo, de forma unilateral?

La Sra. Perla Berríos manifiesta que las disposiciones publicitarias no se pactaron en el contrato de trabajo, y que, por tanto, suponía una modificación unilateral de las condiciones de trabajo por parte de Latina.

Por su parte, Latina sostiene que dichas modificaciones sí se encontraban reguladas en la cláusula séptima del contrato de trabajo, misma que establecía que “(...) *las partes declaran que LA TRABAJADORA prestará servicios en las actividades complementarias y accesorias*

correspondientes, así como cualquier otra actividad para la cual sea designado. (...)”; es decir, las disposiciones publicitarias se enmarcarían como actividades complementarias y accesorias. Asimismo, sostiene que dichas disposiciones atienden a una necesidad empresarial del centro de trabajo.

A mi consideración, resulta evidente que las disposiciones publicitarias no se encontraban previstas en el contrato de trabajo, mucho menos como actividades complementarias y accesorias. Ante dicha afirmación, Latina pretende equiparar a la función de realizar menciones publicitarias como algo complementario y accesorio a la función de un periodista; no obstante, ello es incorrecto ya que la labor de un periodista no supone ser la de un anunciante de publicidad, ni viceversa.

Es claro que detrás de emitir menciones publicitarias se encuentra la finalidad de emitir publicidad, y ello, en el contrato de trabajo, no se estipuló. Si bien el profesional periodista que trabaja en la televisión puede estar vinculado con la publicidad, ello no significa que su preparación se basará en técnicas publicitarias. Por tanto, las disposiciones publicitarias planteadas por Latina suponen una modificación unilateral sobre el contenido sustancial del contrato de trabajo de la Sra. Perla Berríos.

Si bien se puede corroborar que Latina modificó unilateralmente el contrato de trabajo, ello no supone que por dicha razón las disposiciones publicitarias sean ilegales. A mi consideración, Latina -en su calidad de empleadora- sí tiene facultades para modificar unilateralmente contenido sustancial del contrato de trabajo, siempre que mantenga un parámetro de razonabilidad y que la modificación responda a una necesidad del centro de trabajo.

La principal justificación a lo mencionado es que no hay impedimento normativo. El artículo 9 de la LPCL otorga facultades al empleador para modificar la forma y modalidad de la prestación de las laborales, y no distingue entre modificaciones sustanciales y no sustanciales. Asimismo, tampoco significa que el empleador podrá actuar arbitrariamente, ya que la propia norma establece límites a las modificaciones introducidas por el empleador.

Por ello, el legislador estableció límites tanto de carácter subjetivo como objetivo que, a su vez, permiten poder tener un control sobre las modificaciones sustanciales que el empleador introduzca unilateralmente en el contrato de trabajo.

- (i) Límite subjetivo (criterios de razonabilidad): Resulta ser adecuado e idóneo dado que asegura que el empleador no tenga un margen de acción irrestricto y arbitrario, permitiendo que el trabajador pueda cuestionar el mandato del empleador cuando

considere que sus derechos se ven vulnerados. Este límite asegura que las modificaciones sustanciales planteadas por el empleador sean proporcionales a los derechos del trabajador, así como también tengan una justificación lógica y válida entre la medida y la finalidad perseguida.

- (ii) Límite objetivo (necesidad del centro de trabajo): Este límite asegura que la modificación sustancial tenga que estar vinculada a una causa empresarial válida, respondiendo a una necesidad propia de la empresa. Así se garantiza la permanencia y continuidad de la empresa, y -como consecuencia inmediata- también del puesto de trabajo. En otras palabras, el límite objetivo se sustentará en tanto que la modificación sustancial sea necesaria para que el negocio del empleador pueda subsistir. Ello asegura una mayor protección al trabajador, pues el empleador tendrá que superar un doble filtro copulativo para lograr una modificación sustancial válida.

Por lo expuesto, considero que sí resulta válido que el empleador pueda modificar de forma unilateral el contenido sustancial del contrato de trabajo. Dicho escenario permite al empleador adecuarse a los nuevos retos que supongan la actividad empresarial. Además, los límites establecidos de la norma (subjetivo y objetivo) resultan ser idóneos para asegurar que las modificaciones sustanciales no afecten al trabajador.

La propuesta planteada permite que, en contextos de crisis empresarial, se pueda adecuar la prestación de las labores a una que permita que el negocio se mantenga y, como consecuencia, también el puesto de trabajo. Por ello, considero que la norma es adecuada y que el reto se encuentra en garantizar el cumplimiento idóneo de los límites propuestos.

Por ejemplo, el caso de una tienda con bajas ventas que detecta un aumento significativo de ganancias en un horario previo del inicio de sus servicios. Ante ello, se optó por adelantar su apertura una hora, con la finalidad de maximizar sus ventas. Aunque dicho cambio afecta el contenido sustancial del contrato de trabajo (horario de trabajo), resulta válido ya que se encuentra justificado en una necesidad comercial y, a su vez, resulta ser razonable. Además, dicha modificación sustancial es validada por la propia norma, específicamente, en el artículo 6 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, que faculta al empleador modificar el horario de trabajo de manera colectiva siempre que no supere una hora (Ferro: Derecho individual del trabajo).

Otro ejemplo, es el caso de las empresas que en determinadas temporadas implementan los “*Early Friday's*”, permitiendo que los trabajadores los días viernes puedan terminar sus labores en la hora de almuerzo, reduciendo su jornada laboral. Ello supone una modificación al horario de trabajo, específicamente, sobre contenido sustancial (jornada de trabajo) y no

significa que inválida en la medida que no afecta al trabajador pues responde a necesidades empresariales y mejora el clima laboral.

Adicionalmente, cabe añadir que lo mencionado resulta ser coherente con el carácter de tracto sucesivo que tiene el contrato de trabajo. Dicho carácter busca que el vínculo laboral sea permanente y sucesivo, adecuándose a diferentes manifestaciones para que el vínculo laboral no se extinga.

Pese a lo expuesto, dicha controversia no fue atendida correctamente por el Juzgado Laboral. En la sentencia de primera instancia, no se detuvo analizar si la modificación sustancial del contrato de trabajo respetaba los límites de subjetividad y objetividad de la norma. Por el contrario, se limitó a mencionar que, al haber una modificación sustancial, era razón suficiente para declarar la afectación a la dignidad de la Sra. Perla Berríos, sin dar mayor análisis ni motivar su decisión. Por su parte, la Sala Laboral advirtió el error del Juzgado Laboral y consideró que el análisis debería centrarse en si hubo, o no, transgresión a la dignidad de la Sra. Perla Berríos.

Por tanto, es evidente que, si bien no se pactó las disposiciones publicitarias en el contrato de trabajo, Latina sí se encontraba facultada para modificar de forma unilateral el contenido sustancial del contrato. Por consiguiente, que en el contrato no se hayan previsto dichas disposiciones, no puede ser razón suficiente para determinar que existió vulneración a la dignidad de la Sra. Perla Berríos, consecuentemente, un acto de hostilidad.

Para determinar ello, corresponde analizar si la modificación unilateral de Latina, sobre el contenido sustancial del contrato de trabajo, transgrede los límites establecidos por la norma.

IV.2.3.2. ¿Las disposiciones publicitarias de Latina, que provocaron la remoción del programa que conducía la Sra. Perla Berríos afectó su dignidad?

La Sra. Perla Berríos manifiesta que, la obligación de cumplir con las disposiciones publicitarias transgrede su dignidad, específicamente, en su esfera como profesional periodista. A su consideración, mantener las disposiciones publicitarias suponen un acto de hostilidad, más aún cuando su negativa ha generado que sea removida del programa habitual en el que se desempeñaba.

De la revisión de los hechos, se advierte que en diferentes oportunidades aprovechó para dejar en claro su rechazo a cumplir con las disposiciones publicitarias, principalmente, porque ella fue contratada para realizar labores de periodista. Por esa razón, alega la transgresión a los principios éticos de su profesión. Por último, agrega que ello afecta su independencia,

autonomía y credibilidad como periodista. Por lo mencionado, podemos notar que la afectación a su dignidad puede relacionarse con el menoscabo a su derecho a la buena reputación, a la libertad de conciencia y a la libertad de información, en caso de comprobarse.

Latina, por su parte, sostiene que no se incurrió en un acto de hostilidad, en la medida que actuó conforme a su derecho a la libertad de empresa, en su aspecto de libertad organización, manifestada mediante el poder de dirección y el *ius variandi*. En ese sentido, con la finalidad de competir en el mercado ante la menor demanda de servicios publicitarios, implementó las disposiciones publicitarias cuestionadas, lo cual implicaba que sean mencionadas dentro de los programas periodísticos.

Una vez planteada la problemática, es menester corroborar si la medida de Latina, en virtud de su derecho a la libertad de empresa, lesionó gravemente el derecho a la dignidad de la Sra. Perla Berríos, que, a su vez, se vincula con su derecho a la buena reputación, a la libertad de conciencia y a la libertad de información. Para ello, corresponde determinar si las disposiciones publicitarias, específicamente, las menciones en favor de Falabella y EsSalud suponen algún tipo de afectación a los derechos de la Sra. Perla Berríos.

(i) **Respecto a la publicidad de Falabella:** El 10 de agosto de 2015, la Sra. Perla Berríos envía un correo dirigido al Sr. Augusto Álvarez Rodrich, gerente de informaciones, en el que manifestaba su rechazo con tener que realizar menciones publicitarias sobre Falabella, sugiriendo que se cambie el enfoque de la publicidad para que no se vincule con dicha empresa. Por ello, sugiere que se cambie el “*En seguro Falabella estamos contigo*” por “*en seguros Falabella están contigo*”. Asimismo, manifestó que esa situación podría provocar que se abstenga de participar en el canal.

El Sr. Augusto Álvarez Rodrich, atendió lo solicitado por la Sra. Perla Berríos y le comunicó que se negoció con el cliente (Falabella) bajo los términos propuestos por ella; además, se recordó al cliente que el programa 90M es un noticiero. Por último, mencionó que si Falabella no acepta los cambios no se autorizará la difusión de la publicidad. De tal manera, al día siguiente, se modificó la mención publicitaria bajo los términos propuestos por la Sra. Perla Berríos.

En ese contexto, es pertinente analizar si las menciones publicitarias en favor de Falabella afectaron su dignidad, y, los derechos vinculados (buena reputación, libertad de conciencia y libertad de información); o, si esta disposición respeta el límite de razonabilidad (límite subjetivo) y, a su vez, responde a una necesidad del centro de trabajo (límite objetivo).

Para determinarlo, es necesario resaltar las siguientes premisas:

- i. Ante el cuestionamiento de la Sra. Perla Berríos sobre el contenido de las disposiciones publicitarias, Latina atendió su solicitud y negoció con Falabella el cambio de las menciones publicitarias, tomando en cuenta lo señalado por ella. Además, comunicaron que, en caso de no poder atender lo solicitado, no se daría autorización para su emisión.
- ii. Debe tenerse en cuenta que, la Sra. Perla Berríos, participó de forma activa en la modificación de las menciones publicitarias en favor de Falabella, sugiriendo una propuesta que no sea lesiva a sus intereses, mismo que fue aceptado bajo sus términos.
- iii. La medida resulta razonable ya que la publicidad de Falabella se adecuó a los solicitado por la Sra. Perla Berríos; asimismo, las menciones publicitarias responden a una estrategia comercial de Latina ante la caída de la publicidad tradicional y la búsqueda de clientes, siendo esta una necesidad del centro de trabajo.

Por tal motivo, considero que el mandato de Latina de realizar menciones publicitarias en favor de Falabella se encuentra debidamente justificado dado que respeta el límite subjetivo y objetivo de la norma. De tal forma, Latina no lesiona la dignidad de la Sra. Perla Berríos, por lo que no podría haberse configurado un acto de hostilidad laboral respecto a este hecho.

- (ii) **Respecto a la publicidad de EsSalud:** El 15 de octubre de 2015, la Sra. Perla Berríos volvió de un viaje y retomó sus labores. Ese mismo día, envió un correo dirigido al Sr. Augusto Álvarez Rodrich, en el que se abstendría de participar en las actividades publicitarias dentro del noticiero, al no estar de acuerdo “*con la forma como se está planteando el tema*”. Asimismo, manifiesta que el móvil de su decisión es por razones personales y profesionales. De forma inmediata, el Sr. Augusto Álvarez Rodrich le responde el correo indicándole que su contrato la obliga a cumplir con las disposiciones publicitarias y que su realización resulta ser de gran importancia para los objetivos comerciales de Latina.

Días después, el 19 de octubre de 2015, se le comunicó a la Sra. Perla Berríos que, desde el día siguiente, realizaría menciones publicitarias en favor de EsSalud.

El 20 octubre de 2015, la Sra. Perla Berríos opta por comunicar su rechazo directamente al gerente general, el Sr. Andrés Badra Badra, reiterando que la

realización de las menciones publicitarias no se encontraba prevista en su contrato de trabajo. Asimismo, menciona que le parece incorrecto que como periodista se le identifique con una marca especial o con una entidad del Estado. Es más, sostiene que dichas disposiciones suponen una afectación directa contra su independencia periodística.

La Sra. Perla Berríos sostuvo que, como periodista, no le corresponde publicitar las grandes inversiones de Essalud, ya que considera que la entidad debe ser criticada, especialmente, por el estado deplorable de sus instalaciones, las largas colas y la falta de camas para los usuarios que intentan obtener una cita. Cabe mencionar que, justo esa semana, el semanario *Hildebrandt en sus trece* difundió un reporte con denuncias contra la gestión de EsSalud. Como consecuencia de su negativa de realizar las menciones publicitarias en favor de EsSalud, fue removida de la conducción del programa que habitualmente conducía.

Con lo expuesto, corresponde analizar si las menciones publicitarias en favor de EsSalud afectaron su dignidad y los derechos vinculados (buena reputación, libertad de conciencia y libertad de información); o, si esta disposición respeta el límite de razonabilidad (límite subjetivo) y, a su vez, responde a una necesidad del centro de trabajo (límite objetivo).

Para poder determinarlo, es necesario resaltar lo siguiente:

1. Se evidencia que las disposiciones publicitarias en favor de EsSalud provocaron la afectación al derecho a la **buena reputación** y, consecuentemente, el derecho a la dignidad de la Sra. Perla Berríos.

La afectación se da en virtud en que resulta contrario a su buena imagen como profesional periodista tener que realizar menciones publicitarias en favor de EsSalud y, que, de forma inmediata, tenga que emitir reportajes sobre la ineficiencia de la entidad; o, viceversa.

Dicha situación podría generar que el espectador la identifique como una periodista no consecuente, sin autonomía y no confiable, incluso, podrá dar la impresión de que no tiene principios periodísticos. Por tal motivo, sí existe una vulneración a su derecho a la buena reputación, dado que la reputación de la Sra. Perla Berríos como periodista, podría verse resquebrajada, devaluando su perfil (sea ante sí o ante la sociedad).

2. No se evidencia que las disposiciones publicitarias en favor de EsSalud provocaron la afectación al derecho a la **libertad de información**, y consecuentemente, el derecho a la dignidad de la Sra. Perla Berríos.

Como se advirtió, el derecho a la libertad de información no solo supone buscar, recibir y difundir información, sino también que la misma se realice sin presiones que minimicen la independencia del periodista para emitir información veraz (sean noticias direccionadas o menciones publicitarias). Por ejemplo, el caso del periodista despedido por brindar información contraria a los intereses del canal (sean por matices políticos, económicos o culturales).

En el presente caso, la Sra. Perla Berríos menciona que como periodista pierde autonomía e independencia al ser obligada a realizar menciones publicitarias durante la emisión de un programa periodístico, impiden que pueda informar contenido veraz -con autonomía e independencia- como periodista.

Por lo expuesto, considero que no hay afectación al derecho a la libertad de información. Ello en la medida de que no se logra evidenciar una pérdida de autonomía o independencia, incluso, ha tenido la oportunidad de poder modificar las disposiciones publicitarias, así como también de oponerse a realizarlas cuando lo consideró.

3. Se evidencia que las disposiciones publicitarias en favor de EsSalud provocaron la afectación al derecho a la **libertad de conciencia** y, consecuentemente, el derecho a la dignidad de la Sra. Perla Berríos.

La Sra. Perla Berríos ha manifestado que las menciones publicitarias en favor de EsSalud vulneran las normas éticas de la profesión de periodista, razón por la cual se opone a realizarlas. A su consideración, se transgrede la investidura del periodista cuando se le obliga a realizar menciones publicitarias contraria a los principios de la profesión. En adición, agrega que dicha situación genera que se asocie al profesional periodista con una marca o entidad del Estado. Por ello, se opone rotundamente a realizar las menciones publicitarias a favor de EsSalud, en la medida que, a su consideración, dicha entidad merece ser criticada por el estado deplorable de sus instalaciones y su pésima gestión administrativa, la cual genera un gran perjuicio a sus usuarios.

Asimismo, sostiene que utilizar al periodista como anunciante publicitario es contrario a los principios éticos que rigen su profesión, mucho más cuando se pretende aprovechar la investidura del periodista para divulgar mensajes comerciales en los programas periodísticos. De tal manera, la disposición publicitaria genera confusión entre el periodismo con la publicidad, desnaturalizando la profesión del periodista.

En mi opinión, se puede inferir que la afectación a la libertad de conciencia de la Sra. Perla Berríos se da, principalmente, por la transgresión a las siguientes creencias: (1) EsSalud merece ser criticada; y, (2) es contrario a la ética periodística utilizar al periodista como anunciante publicitario.

- 3.1. Sobre el primer punto, el hecho de que la Sra. Perla Berríos tenga que emitir menciones publicitarias sobre las grandes inversiones y supuestos beneficios de EsSalud, supone dejar de lado las críticas que ella tiene sobre EsSalud. A su consideración, dicha entidad merece ser criticada por el estado deplorable de los hospitales que administra, las largas colas y la falta de camas. Además, la afectación se agrava cuando tiene que emitir menciones en favor de EsSalud, cuando previamente ha criticado a la entidad. Sin embargo, considero que este no es suficiente para determinar que hubo afectación por parte de Latina.
- 3.2. Sobre el segundo punto, es evidente que la finalidad que persigue un periodista no es igual a la de un anunciante publicitario. Dicha situación se acrecienta aún más si la profesión se ve totalmente desnaturalizada, minimizando la labor y deber profesional que tiene un periodista. Para ella, realizar las menciones publicitarias en favor de EsSalud, camuflada de información periodística, contraviene los principios de su profesión. Además, dicha afectación se corrobora en tanto afecta el ejercicio profesional de la Sra. Perla Berríos, dado que se pretende que utilice sus labores como periodista para vender publicidad, como si este fuera parte de su trabajo profesional; conforme a los preceptos normativos de la ética periodística aportadas por la Sra. Perla Berríos.

Por tanto, obligarla a realizar menciones publicitarias a favor de EsSalud sí afectó su derecho a la libertad de conciencia y, consecuentemente, su dignidad como profesional, pues se vulnera las creencias propias del deber de un

periodista respecto a los casos donde se utiliza la profesión periodista para emitir publicidad.

En consecuencia, se ha determinado que la medida de Latina, en virtud de su derecho a la libertad de empresa, lesionó el derecho a la dignidad de la Sra. Perla Berríos, que, a su vez, se vincula con su derecho a la buena reputación y a la libertad de conciencia.

Ahora bien, al existir una colisión de derechos, corresponde realizar el **test de proporcionalidad** para determinar si la medida de Latina se encuentra justificada, o no:

(i) **Sub-test de idoneidad:**

En el presente subtest, se verifica si la medida persigue un fin legítimo; y, si existe relación de medio-fin para lograr el fin perseguido.

Sobre el fin legítimo de la medida, las disposiciones publicitarias fueron implementadas para reemplazar la publicidad tradicional por nuevas formas de publicidad que resulten atractivas para la captación de clientes, que permita competir en el mercado y asegurar estabilidad y la continuidad del programa.

Respecto al medio-fin, las disposiciones publicitarias sí logran satisfacer el fin perseguido por Latina, ya que al establecer dicho mandato le permite poder cumplir sus acuerdos con sus clientes, captar nuevos clientes y solventar el programa.

Como resultado, los actos realizados por Latina superan el subtest de idoneidad, al demostrarse que las disposiciones publicitarias resultan idóneas para lograr el fin legítimo de Latina.

(ii) **Sub-test de necesidad**

Para superar este subtest, corresponde determinar si las disposiciones publicitarias resultan ser la medida más idónea para garantizar y proteger los derechos fundamentales colisionados.

Como consecuencia de su negativa de realizar las menciones publicitarias en favor de EsSalud, Latina optó por separarla de forma provisional del programa que conducía. El programa al que fue removida se emitirá los días sábados y domingos, y no estaban previstos para la difusión de menciones publicitarias. Dicho programa implicaba una nueva rutina de trabajo, nuevos objetivos, público diferente, entre otros. Por último, se le mencionó que no habría certeza de cuánto tiempo duraría su remoción ni las funciones que tendría futuro, dejando a la Sra. Berríos en un estado de incertidumbre.

En torno a la medida planteada por Latina, es necesario destacar lo siguiente:

- i. Durante el tiempo que se generó la controversia, la Sra. Perla Berríos se encontraba embarazada con 28 semanas de gestación. Ello es relevante en la medida que el día que fue comunicada de su remoción del programa que conducía habitualmente, fue llevada de emergencia a la Clínica el Golf al padecer dolor pélvico, lo que generó que se le otorgará un descanso médico.
- ii. Durante el tiempo que la Sra. Perla Berríos se encontraba con descanso médico, se comunicó con el gerente general, el Sr. Andrés Badra Badra, con la finalidad de aclarar la situación en la que se encontraba y buscar una solución equilibrada. No obstante, la respuesta de Latina fue que recién se conversaría su inquietud una vez que su estado de salud lo permita.
- iii. De la revisión del contrato de trabajo, se observa que en la cláusula cuarta se estipuló que los servicios que brindaría la Sra. Perla Berríos no necesariamente serían en vivo, pues podrían realizarse de forma parcial o por segmentos.
- iv. Por último, de la revisión del expediente se observa que las menciones publicitarias no tenían como condición de que sea la Sra. Perla Berríos la que deba realizar las menciones publicitarias en favor de los clientes, siendo suficiente que las mismas se realicen.

De lo expuesto, podemos concluir que las menciones publicitarias podrían haberse llevado a cabo a través de segmentos que podrían ser grabadas y emitidos durante el programa. Asimismo, las menciones publicitarias acordadas con los clientes no requerían, de forma exclusiva, la participación de la Sra. Perla Berríos. Por lo tanto, Latina podría haber dispuesto que las menciones publicitarias a favor de EsSalud fueran realizadas por otro integrante del programa, mediante algún segmento de grabación. De tal manera, no era necesario retirar a la Sra. Perla Berríos del programa por negarse a realizar las menciones publicitarias, dado que dichas menciones podrían haberse realizado por otro compañero mediante segmentos.

La medida hubiera garantizado la protección a los derechos de la Sra. Perla Berríos, así como también los intereses comerciales de Latina. Además, hubiera resultado ser razonable tomando en consideración que la Sra. Perla Berríos se encontraba embarazada y que la situación pudo haber generado que se intensifique el daño. Por tales razones, se concluye que la medida implementada por Latina afectó los derechos

a la buena reputación y libertad de conciencia de la Sra. Berríos. En la medida que existe una medida menos lesiva a los derechos fundamentales, el derecho a la dignidad de la Sra. Perla Berríos ha sido transgredido, superando evidentemente los límites establecidos por la norma.

Finalmente, en tanto la medida cuestionada no supera el test de necesidad y se comprueba la afectación de Latina; sin perjuicio de ello, se analizará también el subtest de proporcionalidad para conocer los grados o intensidades de afectación al derecho a la dignidad de la Sra. Perla Berríos.

(iii) Sub-test de proporcionalidad en sentido estricto

Si bien se ha determinado que existió afectación, con el subtest de proporcionalidad podemos aprovechar.

Pese a que Latina persigue la satisfacción de su derecho a la libertad de empresa, adecuando la forma de trabajo a una que le de mayor ventaja en el mercado publicitario, está no puede justificarse bajo la transgresión de los derechos de los trabajadores. Por ello, la Sra. Perla Berríos, se opuso a realizar las medidas planteadas por Latina. Como consecuencia de ello, Latina dispuso la separación de la Sra. Perla Berríos del programa al que habitualmente conducía y trasladarla a otro que se emite en otro horario, otro público y otra rutina.

Finalmente, la medida planteada por Latina satisface únicamente sus intereses, sin considerar que lesiona gravemente el derecho a la dignidad de la Sra. Perla Berríos. Por tanto, en atención a lo expuesto, no resultaba proporcional separar a la Sra. Perla Berríos del programa por negarse a cumplir una disposición que lesiona su dignidad.

Por último, la medida planteada por Latina satisface únicamente sus propios intereses, sin tener en cuenta que lesiona gravemente el derecho a la dignidad de la Sra. Perla Berríos. Por tanto, en atención a lo expuesto, no resulta proporcional separar a la Sra. Perla Berríos del programa por negarse a cumplir una disposición que vulnera su dignidad.

IV.2.4. Conclusiones del problema

A modo de resumen, podemos determinar que Latina se encontraba facultada para modificar unilateralmente el contenido sustancial del contrato de trabajo, siempre que respete los límites estipulados en el artículo 9 de la LPCL.

No obstante, la modificación sustancial planteada, esto es, las disposiciones publicitarias, superan tanto el límite de razonabilidad y como el de necesidad del centro de trabajo, lesionando los derechos de la Sra. Perla Berríos.

En ese sentido, se ha podido demostrar que, las disposiciones publicitarias de Latina, que provocaron la remoción del programa que conducía la Sra. Perla Berríos, afectó su derecho a la libertad de conciencia y buena reputación, consecuentemente, su dignidad; razón por la cual Latina incurrió en un acto de hostilidad laboral.

V. CONCLUSIONES GENERALES

1. El petitorio de improcedencia planteado por Latina, bajo el argumento de que como el acto de hostilidad no se materializó la Sra. Perla Berríos carecía de interés para obrar, es incorrecto y contrario a la naturaleza del proceso laboral. En virtud de los principios de socialización y pro actione que fundamentan el proceso laboral, ante la duda sobre la correcta interpretación del dispositivo legal, se debe optar por la que asegure la protección del trabajador y que, a su vez, permita la continuidad del proceso. Aceptar la interpretación de Latina implicaría que, en los casos de hostilidad percibida y aún no ejecutada, el trabajador se vería impedido de imputar los actos al empleador, pese a que dicha situación ya le puede generar daño.
2. En ese sentido, para imputar los actos de hostilidad que afectan la moral y dignidad del trabajador, en los términos del inciso g) del artículo 30 de la LPCL, no es necesario que el acto sea materializado; sino es suficiente con que se demuestre que la medida, pese a que no se ha ejecutado, genera daño al trabajador, ello en atención a su naturaleza subjetiva. Dicha situación se acrecienta más si la trabajadora tiene condición de madre trabajadora, persona con discapacidad o de menor de edad. No obstante, debe tenerse en cuenta que dicho criterio no puede ser traslado a los casos donde es necesario el cumplimiento objetivo de un hecho, por ejemplo, los actos hostiles por la inobservancia de normas de seguridad y salud en el trabajo, el cual es necesario que el empleador incumpla un hecho para que se configure el acto de hostilidad.
3. Si bien no se pactó en el contrato de trabajo que la Sra. Perla Berríos realizaría labores publicitarias, Latina en su calidad de empleador se encontraba facultada para modificar de forma unilateral el contenido sustancial del contrato de trabajo, siempre que respete los límites de razonabilidad y que la medida responda a una necesidad empresarial, en conformidad con el artículo 9 de la LPCL. Asimismo, para la validez de la modificación, es necesario que ambos límites se cumplan de forma copulativa.

Dicha posibilidad permite que el empleador pueda adecuarse a las nuevas formas de negocio, asegurando la continuidad y permanencia de la empresa y, por consiguiente, el puesto de trabajo.

4. No obstante, la medida planteada por Latina transgrede los límites normativos al afectar el derecho a la dignidad profesional de la Sra. Perla Berríos, producto de la afectación a su derecho a la libertad de conciencia y buena reputación. Respecto a la libertad de conciencia, resulta lesivo a sus creencias sobre el deber y la ética profesional del periodismo tener que camuflar información publicitaria como contenido periodístico. Su derecho a la buena reputación se ve dañado en la medida de la disposición publicitaria implica tener que emitir menciones publicitarias a favor de una entidad que, previamente, es criticada en el programa. Dicha situación genera que se tenga una percepción negativa de la Sra. Perla Berríos como profesional del periodismo. Por tanto, se ha incurrido en un acto de hostilidad equiparable al despido.
5. Por último, resulta necesario cuestionar el argumento de Latina respecto a la supuesta vulneración al principio de inmediatez, dado que las disposiciones publicitarias se realizaron desde el 2014 y, recién, en 2016 la Sra. Perla Berríos imputa actos de hostilidad. Así como también, el argumento respecto a el hecho de que haya participado en la elaboración de menciones publicitarias supondría su consentimiento. Ello resulta erróneo ya que los actos de hostilidad pueden ser permanentes, no agotándose en un solo acto. De todas formas, el hecho de que un trabajador -en un algún momento determinado- haya consentido una medida, no puede suponer un candado que impida al trabajador poder cuestionar la medida tiempo después.

VI. **BIBLIOGRAFÍA**

Arce, E. (2008). El acoso moral en la relación de trabajo. Carlos Blancas Bustamante. *Derecho PUCP*, (61), 329-330. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/3190>

Arce, E. (2021). Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias. *Palestra Editores*, (3), 456-465.

Avendaño, J. (2010). El interés para obrar. *THEMIS Revista De Derecho*, (58), 63-69. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/9118>

Borowski, M. (2020). La Drittwirkung ante el trasfondo de la transformación de los derechos morales en derechos fundamentales. *Revista Derecho del Estado*, (45), p. 3-27.

Boza, G. (2016). La modificación unilateral del contrato de trabajo por iniciativa del empleador. Una especial atención al *ius variandi* extraordinario (disertación doctoral, Pontificia Universidad Católica del Perú), p. 706-707.

Blancas, C. (2007). Derechos Fundamentales de la persona y relación de trabajo. *Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú*.

Blancas, C. (2011). La cláusula de Estado social en la Constitución. *Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú* (192), p. 353.

Casación Laboral 624-2002 LIMA. (2003, 19 de mayo). Corte Suprema de Justicia de la República.

Casación Laboral 4791-2011 MOQUEGUA. (2012, 1 de junio). Corte Suprema de Justicia de la República.

Casación Laboral No. 17819-2015-CAJAMARCA. (2017, 28 de junio). Corte Suprema de Justicia de la República.

Casación Laboral No. 7489-2016-MOQUEGUA. (2017, 19 de octubre). Corte Suprema de Justicia de la República.

Casación Laboral No. 9624-2019-LIMA. (2021, 17 de noviembre). Corte Suprema de Justicia de la República.

Casación Laboral 1579-2021 – LIMA SUR. (2022, 30 de septiembre). Corte Suprema de Justicia de la República

Casación Laboral No. 28623-2018-AREQUIPA. (2022, 17 de noviembre). Corte Suprema de Justicia de la República

Casación Laboral N° 1292-2019-CAJAMARCA. (2023, 7 de septiembre). Corte Suprema de Justicia de la República.

Casación Laboral N° 11581-2020-LIMA. (2023, 19 de octubre). Corte Suprema de Justicia de la República

Casación Laboral No. 14958-2021 -LIMA. (2023, 25 de octubre). Corte Suprema de Justicia de la República.

Casación Laboral No. 54978-2022 -JUNÍN. (2024, 14 de marzo). Corte Suprema de Justicia de la República.

De las Casas, O. (2021) El derecho del trabajador a la dignidad en el marco de la relación laboral. *Laborem* (8), p. 202-225.

Dictan Ley Marco para el crecimiento de la Inversión Privada, Poder Ejecutivo, Decreto Legislativo N° 757, Diario Oficial El Peruano (13 de noviembre de 1991) (1991).

Eguiguren Praeli, F. J. (2003). Las libertades de expresión e información en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *IUS ET VERITAS*, 13 (27), 43-56. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16262>

Eriguereñ, F. (2004). *Libertades de expresión e información, intimidad personal y autodeterminación: contenido, alcances y conflictos* [Tesis para el grado de Magíster, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r36871.pdf>

Espinoza, J. (2017). Los requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionatoria del empleador.

Ferro, V. (2020). Derecho individual del trabajo en el Perú. *Fondo Editorial de la PUCP*, (41), 81-83.

Fované, J. (2015). El poder de dirección del empleador vs. el acceso de los medios tecnológicos e informáticos dentro de la empresa. *Revista Vía Iuris*, (18), 47-71.

Landa, C. (2018). *Los derechos fundamentales*. Fondo Editorial PUCP.

Ley de Conciliación, Congreso de la República, Ley N° 26872, Diario Oficial El Peruano (13 de noviembre de 1997) (1997).

Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral, Congreso de la República, Ley N° 32155, Diario Oficial El Peruano (7 de noviembre de 2024) (2024)

Luque, M. (1999). *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*.

Morato R. (2011). *Derecho de resistencia y ejercicio irregular del poder dirección*. Editorial Comares.

Nueva Ley Procesal del Trabajo, Congreso de la República, Ley N° 29497, Diario Oficial El Peruano (15 de enero de 2010) (2010).

Organización Internacional del Trabajo (2019). *C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso*

Organización Internacional del Trabajo (2019). *R206 – Recomendación sobre la violencia y el acoso*

Resolución Administrativa N° 000429-2024-CE-PJ, Poder Judicial (11 de diciembre de 2024) (2024).

Rodríguez, A. P. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*. Depalma.

Mancini, J. R. (2007). *Derechos fundamentales y relaciones laborales*. Editorial Astrea.

Salvador, R. (2020). Reflexiones en torno a la tutela del trabajador frente al poder empresarial: Una mirada a los actos de hostilidad. *IX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la*

Seguridad Social (pp. 233-245) Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Sanguinetti, W. (2013). *Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas*. Editora Jurídica Grijley.

Sentencia 01058-2004-PA/TC. (2004, 18 de agosto). Tribunal Constitucional (Alva Orlandini, Gonzales Ojeda, García Toma, M.P.). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01058-2004-AA.html>

Sentencia 03116-2009-PA/TC (2009, 10 de agosto). Tribunal Constitucional (Vergara Gotelli, Mesía Ramírez, Landa Arroyo, Beaumont Callirgos, Calle Hayen, Eto Cruz y Álvarez Miranda, M.P.). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/03116-2009-AA.html>

Sentencia 0011-2013-PI/TC. (2014, 27 de agosto). Tribunal Constitucional (Urviola Hani, Miranda Canales, Blume Fortini, Ramos Núñez, Ledesma Narváez, Espinosa-Saldaña Barrera, M.P.). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/00011-2013-AI.html>

Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Ministerio de Trabajo, Decreto Supremo N° 003-97-TR, Diario Oficial El Peruano (27 de marzo de 1997) (1997).

Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Decreto Supremo N° 017-93-JUS, Diario Oficial El Peruano (2 de junio de 1993) (1993).

Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Resolución Ministerial N° 010-93-JUS, Diario Oficial El Peruano (22 de abril de 1993).

Ulloa, D. (2006). Los límites a las facultades de control del empleador en la utilización por parte de los trabajadores de las nuevas tecnologías (correo electrónico e internet), *Laborem* (6), p. 363.

Uriarte, O. (1989). Modificación de condiciones de trabajo por el empleador: contenido y límites del "ius variandi", derechos del trabajador, tratamiento legislativo y jurisprudencial. *Editorial Hammurabi*.

Miyagusuku, J. (2003). Modificación de condiciones de trabajo: entre el poder de dirección y el deber de obediencia. *Derecho & Sociedad*, (21), 172-189. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7792885.pdf>

Toyama, J., & Girao, J. (2014). GPS Laboral: La facultad de Fiscalización del Empleador a partir de las Nuevas Tecnologías de la Información. *IUS ET VERITAS*, 24(49), 176-189. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/13623>

Toyama, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú*. Gaceta Jurídica.

Toyama, J. (2023). *El derecho individual del trabajo. Un enfoque teórico-práctico*. Gaceta Jurídica.

Valverde, A. M., Gutiérrez, F. R. S., & Murcia, J. G. (2020). Derecho del trabajo. *Tecnos* (31).

VII. **ANEXOS**



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
FACULTAD DE DERECHO



EXPEDIENTE N° 02713-2016

Proceso de reconocimiento de vínculo laboral, pago de beneficios sociales e indemnización por despido indirecto iniciado por Perla Guadalupe Berríos Cabrera en contra de Compañía Latinoamericana de Radiodifusión S.A.

Lima - 2020

ÍNDICE

I.	Demanda y anexos.....	3
II.	Contestación de la demanda y anexos.....	91
III.	Audiencia Juzgamiento.....	145
IV.	Medios probatorios incorporados en Audiencia de Juzgamiento	146
V.	Sentencia de primera instancia.....	151
VI.	Recurso de apelación de la parte demandada	183
VII.	Audiencia de Vista de la Causa	215
VIII.	Sentencia de segunda instancia	216
IX.	Recurso de casación de la parte demandada.....	239
X.	Sentencia casatoria	277

I. Demanda y anexos

Estudio Carlos Blancas Bustamante Abogados
NOTIFICACIONES CASILLA N° 5116 C.A.L.

Escrito N° Uno (01)
Cuaderno: Principal
Sumilla: DEMANDA

AL JUZGADO ESPECIALIZADO EN LO LABORAL DE LIMA:

PERLA BERRÍOS CABRERA identificada con D.N.I. N° 42047554 con domicilio real en Avenida Salaverry N° 3660, Departamento N° 203, Distrito de San Isidro, Provincia y Departamento de Lima, señalando como domicilio procesal la Casilla N° 5116 del Colegio de Abogados de Lima (Sede de Av. Santa Cruz N° 255, Miraflores); y con Casilla Electrónica N° 645; ante Usted respetuosamente se presenta y dice:

Que, conforme a los literales a) y l) del numeral 1 del artículo 2° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, interpongo **DEMANDA DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INDIRECTO y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES**, en los siguientes términos:

I. DEMANDADA

La demanda está dirigida contra **COMPAÑÍA LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSIÓN S.A.**, a quien se le deberá notificar a su domicilio real sito en Avenida San Felipe N° 968, Distrito de Jesús María, Provincia y Departamento de Lima.

II. SITUACIÓN LABORAL DE LA DEMANDANTE

1. Régimen Laboral:

La demandante ha trabajado para la empresa demandada bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada regulado por Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL).

2. Tiempo de Servicios:

La demandante ha prestado servicios de naturaleza laboral a la empresa demandada desde el 01 de enero de 2007 hasta el 3 de febrero de 2016, acumulando un tiempo total de servicios de nueve años, 1 mes y 3 días

Sin embargo, entre el 01 de enero de 2007 y el 31 de julio de 2008, prestó servicios bajo la modalidad contractual de locación de servicios no obstante que dichos servicios fueron realizados en régimen de subordinación y tenían carácter laboral, razón por la cual en la presente demanda se solicita el reconocimiento de la existencia de relación laboral por ese período y el pago de los beneficios sociales que no le fueron abonados oportunamente.

Con fecha 01 de agosto de 2008 la demandante y la empresa demandada suscribieron, sin solución de continuidad en la prestación de los servicios, un Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado (**Anexo 1-E**) que ha regido la relación entre ambas partes hasta la fecha en que la demandante le ha puesto fin a causa de los actos de hostilidad equivalentes al despido realizados en su perjuicio por la demandada.

3. Cargo Desempeñado:

Durante el desarrollo de la relación laboral existente entre las partes, la demandante se desempeñó como **REPORTERA Y CONDUCTORA** de diversos programas periodísticos del Canal 2, conforme reza en la cláusula segunda del antes referido Contrato de Trabajo. De forma específica, desde julio de 2014 hasta octubre de 2015 actuó como conductora del noticiero "**90 Matinal**".

4. Última Remuneración Percibida:

La última remuneración percibida por la demandante ascendió a la cantidad de **Doce Mil Nuevos Soles (S/.12,000)** mensuales.

III. VÍA PROCESAL

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 2º, numeral 1, literales a) y l) de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, solicito al Juzgado se sirva tramitar la presente demanda bajo las reglas del PROCESO ORDINARIO LABORAL.

IV. PETITORIO

Solicito al Órgano Jurisdiccional ordene a la demandada:

1. En calidad de PRIMERA PRETENSIÓN PRINCIPAL, el pago de la cantidad de **Ciento cuarenta y cuatro mil nuevos soles (S/ 144,000.00)** por concepto de **Indemnización por Despido Indirecto**, equivalente a la prevista en el artículo 38º de la LPCL.

2. En calidad de SEGUNDA PRETENSIÓN PRINCIPAL, el reconocimiento de la existencia de una relación laboral por el período del 1 de enero de 2007 al 31 de julio de 2008 y, consiguientemente, el pago de la cantidad de **Cincuenta y un mil ochocientos setenta y cuatro y 96/00 soles (S/.51, 874.96)** por concepto de **Beneficios Sociales no percibidos por dicho período**, los cuales están disgregados de la siguiente manera:

- 2.1. El pago de **Tres mil novecientos cincuenta y ocho y 30/100 Soles (S/ 3, 958.30)** por concepto de **COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS**.
- 2.2. El pago de **Siete mil novecientos dieciséis y 66/1000 Soles (S/ 7, 916.66)** por concepto de **GRATIFICACIONES**.
- 2.3. El pago de **Cuarenta mil y 00/100 nuevos soles (S/. 40,000.00)** por concepto de **VACACIONES**.
- 2.4. El pago de la **PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES DE LOS AÑOS 2007 y 2008**, en

los montos que deberán ser liquidados en ejecución de sentencia.

3. En calidad de TERCERA PRETENSIÓN PRINCIPAL, el pago de la cantidad de **Once Mil Ciento Noventa y Ocho y 99/100 Soles (S/.11,198.99)** por concepto de Beneficios Sociales no liquidados al momento de la extinción de la relación laboral.
4. En calidad de PRETENSIÓN ACCESORIA A LAS PRETENSIONES PRINCIPALES, se ordene lo siguiente:
 - 4.4. El pago de los **Intereses Legales** correspondientes, de conformidad a lo dispuesto por el Decreto Ley N° 25920.
 - 4.5. El **Reconocimiento de los Honorarios Profesionales** de los Abogados Patrocinantes del Demandante, conforme a la Liquidación y Comprobantes de Pago que se presentarán en ejecución de sentencia; y,
 - 4.6. El pago de las **Costas del Proceso**.

V. LIQUIDACIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 16° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, indicamos que el monto total del petitorio asciende a la suma de **Doscientos siete mil setenta y tres y 95/100 soles (S/. 207,073.95)**, el cual se encuentra sustentado sobre la base de la siguiente liquidación:

1. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INDIRECTO:

El artículo 35° literal b) de la LPCL establece que el trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales

previstas en el artículo 30°, podrá optar por "la terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 38° de esta Ley". A su vez, el artículo 38° de la LPCL establece que la Indemnización por Despido Arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria por cada año completo de servicios, con un tope máximo de doce (12) remuneraciones.

Al haber sido el demandante víctima del acto de hostilidad tipificado en el literal g) del artículo 30° de la LPCL y haber optado por dar por terminado el contrato de trabajo, es decir "darse por despedido", procedemos a realizar la liquidación del monto adeudado por concepto de **Indemnización por Despido Indirecto**:

1. Tiempo de servicios: 9 años, 1 mes y 5 días
2. Última Remuneración Mensual: S/. 12,000.00
3. Remuneración: S/. 18,000.00
4. Indemnización por año: $18,000.00 \times 9 = S/.162,000.00$
5. Tope legal: 12 remuneraciones = 144,000.00

TOTAL INDEMNIZACIÓN = S/. 144,000.00

2. BENEFICIOS SOCIALES PERIODO 2007-2008

2.1 Compensación por Tiempo de Servicios:

Teniendo en cuenta que, durante el desarrollo de mi relación laboral con la demandada hubo un período inicial en el cual presté servicios bajo la modalidad de locación de servicios, no gocé del beneficio de la Compensación por Tiempo de Servicios por dicho período. Es por ello que, corresponde se me abonen las cantidades que debieron ser depositadas en su oportunidad por el concepto reclamado, tal como se detalla en el siguiente cuadro:

- A. **Período 01.01.2007 a 30.04.2007**
- Remuneración: 2,500.00
 - CTS a depositar: $2,500 / 12 \times 4 = 833.33$

- B. **Período 01.05.2007 a 30.10.2007**
- Remuneración: S/ 2,500.00
 - CTS a depositar: $2.500 / 12 \times 6 = 1,249.99$
- C. **Período 01.11.2007 a 30.04.2008**
- Remuneración: S/ 2,500.00
 - CTS a depositar: $2.500 / 12 \times 6 = 1,249.99$
- D. **Período 01.05.2008 a 31.08.2008**
- Remuneración: S/ 2,500.00
 - CTS a depositar: $2,500 / 12 \times 3 = 624.99$
- TOTAL CTS 2007-2008 = S/ 3,958.30**

2.2 Gratificaciones

- A. **Período 01.01 a 30.06.2007**
- Remuneración: 2,500.00
 - Gratificación por Fiestas Patrias: 2,500.00
- B. **Período 01.07 a 31.12.2007**
- Remuneración: 2,500.00
 - Gratificación por Navidad: 2,500.00
- C. **Período 01.01 a 30.06.2008**
- Remuneración: 2,500.00
 - Gratificación por Fiestas Patrias: 2,500.00
- D. **Período 01.07 a 31.07.2008**
- Gratificación de Navidad: $2,500 / 6 \times 1 = 416.66$
- TOTAL GRATIFICACIONES 2007-2008 = S/ 7,916.66**

2.3 Vacaciones

Habiendo ingresado a prestar servicios de naturaleza laboral a favor de la empresa demandada el 01 de febrero de

2006 es desde esta fecha que debe computarse el récord vacacional para el cálculo de la remuneración vacacional y de la indemnización vacacional correspondiente.

A. Período 01.01. a 31.12.2007

- Última remuneración: S/ 12,000.00
- Remuneración Vacacional: S/ 12,000.00
- Indemnización Vacacional: S/ 12,000.00
- TOTAL: S/. 24,000.00

B. Período 01.01. a 31.08.2008

- Última remuneración: S/ 12,000.00
- Tiempo computable: 8 meses
- Remuneración Vacacional: $12,000 / 12 \times 8 = 8,000.00$
- Indemnización Vacacional: $12,000 / 12 \times 8 = 8,000.00$
- TOTAL: S/ 16,000.00

TOTAL VACACIONES 2007-2008: S/ 40,000.00

TOTAL BENEFICIOS SOCIALES 2007-2008 = S/. 51,874.96

3. BENEFICIOS SOCIALES NO LIQUIDADOS AL CESE

3.1 Compensación por Tiempo de Servicios

- Período 01.11.2015 a 03.02.2016
- Remuneración: 12,000.00
- Tiempo de servicios: Tres meses, tres días
- Por tres meses: $12,000.00 / 12 \times 3 = 3,000.00$
- Por cinco días: $12,000.00 / 12 / 30 \times 5 = 99.99$

TOTAL CTS= S/. 3,099.99

3.2 Gratificación trunca

- Período 01.01.2016 a 03.02.2016
- Remuneración: 12,000.00
- Tiempo de servicios: 1 mes

- Gratificación 1 mes: $12,000.00 / 6 \times 1 = 2,000.00$

TOTAL GRATIFICACIÓN TRUNCA= S/. 2,000.00

3.3 Vacaciones Record Trunco

- Período 01.08.2015 a 03.02.2016
- Remuneración: S/ 12,000.00
- Tiempo computable: 6 meses, 3 días
- Vacaciones 6 meses: $12,000 / 12 \times 6 = 6,000.00$
- Vacaciones 5 días: $12,000.00 / 12 / 30 \times 3 = 99.99$

TOTAL VACACIONES TRUNCAS = S/. 6,099.99

TOTAL BENEFICIOS SOCIALES = S/. 11,198.99

VI. ANTECEDENTES DE HECHO

1. La demandante ingresó a prestar servicios a la empresa demandada el día **01 de enero de 2007**, no obstante lo cual **no se le registró en la Planilla de Pago de Remuneraciones**, siendo remunerada mediante el pago de honorarios profesionales como si se tratase de un contrato civil de locación de servicios, no obstante que sus labores se realizaron bajo subordinación de su empleador, quien establecía su régimen laboral y condiciones de trabajo así como le impartía directivas y órdenes para la ejecución de su labor. Dicha labor consistió en actuar como reportera y conductora de distintos programas periodísticos y, a partir del mes de julio del año 2014, como conductora del programa periodístico "90 Matinal" del Canal 2 de Televisión, Latina.

2. Así, el vínculo contractual de la demandante bajo la mencionada figura de prestación de servicios profesionales estuvo desde su inicio desnaturalizado, pues los servicios prestados por la accionante fueron ejecutados de manera subordinada, toda vez que éste se encontraba bajo la supervisión y sujeta a las órdenes impartidas por la

Gerencia de Informaciones y Dirección Periodística del Canal 2 de Televisión, además de tener la obligación de concurrir diariamente y dentro del horario de trabajo a las instalaciones de la empresa demandada, donde contaba con el material y herramientas de trabajo provistas por la empresa para la ejecución de sus servicios y desde donde se propalaba diariamente el noticiero "90 Matinal".

3. Esta anómala situación concluyó el 31 de julio de 2008, pues con fecha 01 de agosto del mismo año, **y sin que existiera solución de continuidad en la prestación de servicios a la demandada**, ambas partes suscribimos un "Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado", en cuya cláusula segunda se estipuló que se contrataba a la demandante (LA TRABAJADORA) "(...) *para que realice las labores propias de reportera y conductora del programa o programas periodísticos que designe LA EMPRESA*".

4. Por lo expuesto, **debe considerarse que los servicios prestados por la demandante han sido ejecutados sin solución de continuidad desde el 01 de enero de 2007 hasta el 05 de febrero de 2016**, siendo este el periodo real de servicios que debe servir como base de cálculo para la indemnización por despido indirecto que se reclama en el presente proceso. No obstante, por el período que media entre el 01 de enero de 2007 y el 31 de julio de 2008, la demandante no ha percibido los beneficios sociales de ley tales como: compensación por tiempo de servicios, gratificaciones por fiestas patrias y navidad y vacaciones, así como la participación en las utilidades de dicho período.

5. Desde el año 2008, he desempeñado diversas funciones en el Canal 2, tales como: i) Conductora del Programa "90 segundos edición sábado" (años 2008-2009) y reportera del programa "90 segundos edición central"; ii) Conductora del Programa Sétimo Día (2009-2013) y, asimismo reportera del mismo espacio periodístico y del programa "Reporte Semanal"; iii) Reportera del programa "Punto final (julio-octubre 20014); y iv) desde julio de 2014 hasta octubre de 2015 ejercí la función de Conductora del noticiero "*90 Matinal*", que se propala diariamente por el Canal 2 de Televisión en el horario de 05.10 a 09.00 horas. Dicho

programa tiene un contenido periodístico pues está destinado a propalar noticias e informaciones sobre los acontecimientos nacionales e internacionales, siendo mi función como Conductora la de presentar las noticias e informaciones más relevantes de cada bloque de que consta el programa. Durante la realización del mencionado programa se intercalan espacios publicitarios para promocionar a los auspiciadores del canal, los cuales están perfectamente diferenciados de la parte informativa en la cual únicamente se divulgan noticias sobre los sucesos de actualidad. Solo tiempo después de mi remoción como Conductora de dicho programa, recién el Canal 2 procedió a diferenciar el espacio publicitario de la parte informativa del programa, situación a la que se había negado reiteradamente mientras ejercí aquella función.

6. Sin embargo, desde mediados del año 2014 la demandante, así como otras periodistas del mismo programa, recibimos órdenes para insertar menciones publicitarias en el noticiero, las cuales debían ser realizadas directamente por la demandante y las demás periodistas del programa. Esta situación motivó, por mi parte y la de otros periodistas, reiteradas observaciones y objeciones ante las autoridades del canal, incluso ceses y renunciaciones habiendo llegado estos hechos a conocimiento de la opinión pública como se acredita con el informe denominado "Haciendo el 2", publicado por el semanario "Hildebrandt en sus trece" en la edición del viernes 13 de noviembre de 2015, páginas 34 y 35 (Anexo 1-D)

7. En mi caso particular, la expresión de mi disconformidad con dichas decisiones de la empresa se acredita con el correo electrónico de fecha 10 de agosto de 2015 (Anexo 1-F) y sus comunicaciones anexas, así como el correo electrónico que dirigí, con fecha 15 de octubre de 2015 al Sr. Alvarez Ródrich, Gerente de Informaciones (Anexo 1-G) en el cual le expresé: *"Contenta de volver después de un tiempo en Nueva York, te escribo para comunicarte mi decisión de abstenerme de participar en las activaciones publicitarias dentro del noticiero. Tal como te comenté antes de viajar, no estoy de acuerdo con la forma como está planteado el tema"*. Este mensaje fue respondido por su destinatario, de forma inmediata, en la misma fecha, en los siguientes términos: *"Estimada Perla: Sobre el*

tema que planteas, solo puedo decirte que tu contrato te obliga a realizar dichas menciones, las cuales son muy importantes para el logro de los objetivos comerciales del canal".

8. También debo referirme al correo electrónico (Anexo1-H) que con fecha 20 de octubre de 2015, a mi retorno de una beca de estudios que me otorgó la Organización de las Naciones Unidas en Nueva York, dirigí al Gerente General, señor Andrés Badra Badra, en la cual le manifesté lo siguiente:

Quiero expresarte mi malestar respecto de un tema puntual en el noticiero, y son las menciones publicitarias. Un tema que no es nuevo para mí pues vengo pidiendo desde hace más de un año que se trate en las instancias pertinentes dentro del canal. Sí, hace más de un año. Tiempo en el que me he reunido con Eduardo Guzmán, con Luis Miguel Sánchez, con Augusto... Y siempre diciéndoles lo mismo: que no estoy de acuerdo con la forma en que están planteadas estas menciones publicitarias, que considero incorrecto que como periodista se me identifique con una marca especial o con una entidad del estado, que en mi contrato no está consignado, que por favor lo revisemos, que aunque no quisiera tener inconvenientes en la empresa, no me parece que se pase por encima de la independencia que debe tener todo periodista... Y a pesar de todo esto fui paciente, continúe colaborando para no dejar colgados los compromisos comerciales asumidos por el canal esperando, como te digo una solución. (Resaltado agregado).

En el mismo correo, narré la conversación sostenida antes de viajar a N.York con Augusto Alvarez Rodríguez, Gerente de Informaciones y Director Periodístico siendo el siguiente dicho pasaje del referido correo:

Antes de viajar a Nueva York Augusto me llamó para agradecerme porque en el Matinal era sólo yo la que estaba diciendo las menciones. En aquella llamada te dije una vez más todo lo que líneas arriba te detallo. Y que al regreso de mi viaje conversáramos porque así las cosas para mí no eran viables. Cuando regresé, el jueves de la semana pasada, me di con la sorpresa de que ya habían agendadas más activaciones sin haberme consultado al respecto y pese a que como te explico yo ya había

manifestado mi disconformidad en más de una oportunidad.

Es por esta razón que le envié un correo diciéndole mi decisión de abstenerme de participar en las activaciones. Decisión que ha motivado que el día de ayer me comuniqué la posibilidad de ser removida de mi cargo, es decir que ya no estaría más en la conducción del Matinal porque sería reemplazada por otra conductora que sí lea las menciones. (Resaltado agregado).

9. Con fecha 22 de octubre de 2015, el señor Augusto Alvarez Rodrich, Gerente de Informaciones y Director periodístico de su representada, me informó mi remoción del puesto de conductora del programa noticioso "90 matinal". Dicha decisión estaba motivada por mi negativa, expresada a dicho funcionario el 15 del mismo mes y año (Anexo 1-G), de no leer más menciones publicitarias dentro del programa periodístico a mi cargo.

Ante ello, con fecha 23 de octubre la dirigí un correo electrónico (Anexo 1-I) señalando lo siguiente:

Luego de recibir tu llamada telefónica el día de ayer donde me indicaste que iba a ser removida de la conducción del noticiero Matinal por negarme a leer las menciones publicitarias de Essalud, y que por ello no fuera a trabajar el día de hoy, aún continúo a la espera de tu comunicación para saber cuánto tiempo duraría esta medida y en todo caso cuáles serían mis funciones periodísticas a partir de la fecha". (Subrayado agregado).

Ante mis requerimientos relativos a cual serían mis nuevas funciones dentro del canal, el señor Alvarez me indicó verbalmente, el día 23 de octubre, que, provisionalmente, los días sábado 24 y domingo 25 podría presentar las noticias del fin de semana en razón de que en dichos espacios no estaba previsto difundir menciones publicitarias, pero se negó a precisar si tales serían en el futuro mis nuevas responsabilidades.

Sin embargo, el mismo día 23 de octubre, dado mi avanzado estado de gestación (28 semanas) fui atendida de emergencia en la Clínica El Golf, siendo diagnosticada de padecer "dolor pélvico,

gestante de 28 semanas", lo que determinó se me otorgara descanso médico (**Anexo 1-Q**) el cual fue sucesivamente prorrogado hasta el día 26 de noviembre, a cuyo vencimiento se inició mi período de licencia por natalidad. (X)

10. Con fecha **18 de noviembre de 2015**, dirigí una comunicación (**Anexo 1-J**) al señor Andrés Badra, Gerente General y a la Sra. Mónica del Priego, Gerente de Recursos Humanos, exponiéndoles los hechos acaecidos desde mi retorno de Nueva York y la situación existente por la exigencia de que leyera menciones publicitarias. En esta comunicación precisé que la intención de la misma *"es poner freno y aclarar formalmente los hechos que han ocurrido, principalmente por absoluto respeto profesional a mi persona. Por ello, a pesar de los problemas de salud que mantengo y a mi avanzado embarazo, espero resolvamos estos impases personalmente a la brevedad. Por ello solicito una reunión con mi persona y mi representante legal antes de tomar cualquier medida"*.

11. La mencionada comunicación obtuvo respuesta mediante la carta de fecha 23 de noviembre, suscrita por la señora María Mónica Miguel de Priego Muñoz, Gerente de Recursos Humanos (**Anexo 1-K**), quien señaló que *"nuestra empresa en todo momento respetuosa de la legislación laboral y de los derechos que a usted le asisten, así como, evidentemente, del contrato de trabajo que nos une con usted"*. Igualmente, expresó que *"rechazamos cualquier afirmación e insinuación sobre supuestas lesiones a sus derechos. Si tuviera alguna inquietud o preocupación sobre el particular con gusto podríamos conversarlo personalmente una vez que su estado de salud lo permita y que su médico le autorice a retomar sus labores"*.

12. En vista de que en dicha comunicación la empresa no dio ninguna muestra de querer modificar la situación a que se refirió la cursada previamente por la demandante, expresando que su actuación era conforme a ley y no conllevaba la vulneración de los derechos de ésta, la accionante curso a la empresa demandada, **con fecha 04 de enero de 2016**, la carta de imputación de actos de hostilidad equiparables al despido

prevista en el artículo 30° *in fine*, otorgándole el plazo de ley para que enmendara su conducta (Anexo 1-S) . En dicha carta manifesté lo siguiente:

La orden para que realizara menciones publicitarias durante mi labor como conductora del programa periodístico en que consiste el noticiero de la mañana constituye una modificación sustancial de mis labores establecidas en la cláusula segunda del Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado, su fecha 1 de agosto de 2008, según el cual fui contratada para que "realice labores propias de reportera y conductora del programa o programas periodísticos que designe LA EMPRESA", esto es, función periodística, sea como reportera o conductora, pero no para realizar labores de publicidad como anunciante de productos, bienes o entidades.

Asimismo, expresé que

El hecho antes referido constituye la vulneración de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)¹ conforme al cual la facultad del empleador de modificar la forma y la modalidad de la prestación de los servicios debe sujetarse a criterios de razonabilidad. Desde este punto de vista, no puede considerarse razonable asignar a un periodista profesional labores de anunciante publicitario, pues esta última función no corresponde a la calificación profesional de un periodista y requiere condiciones y características diferentes. Más aún, dicha función vulnera lo dispuesto en el artículo 4, inciso f) del Código de Ética Periodística de la Federación de Periodistas del Perú² el cual establece que son actos contrarios a la ética "Difundir como noticia de Interés público lo que por su naturaleza es material publicitario, salvo en las secciones identificables que el medio de comunicación social designe ex profesamente para ello y que el público pueda reconocer como tales, igual comportamiento debe haber para los publi-reportajes."

¹ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

² Aprobado en el XXII Congreso Nacional de la Federación de Periodistas del Perú "Alfredo Vignolo Maldonado, realizado en Lima los días 27 y 28 de octubre del 2001.

13. De acuerdo con lo expuesto, procedí a imputar a mi empleador el acto de hostilidad previsto en el inciso g) del artículo 30° de la LPLC consistente en *"Los actos del empleador contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador"*, toda vez que obligarme a actuar como anunciante publicitario conlleva el desmedro de mi imagen como periodista en cuanto desnaturaliza mi función como informante y comentarista de los acontecimientos para atribuirme una labor de promoción de productos, bienes y entidades. Todo ello, es, sin duda alguna, contrario a mi dignidad como persona y como profesional.

14. Con fecha, 8 de enero de 2016, la empresa dio respuesta a la carta de imputación de actos de hostilidad (**Anexo 1-B**) afirmando, básicamente, que i) mi contrato me obliga a realizar menciones publicitarias sosteniendo que *"atendiendo a que la obtención de publicidad, así como el desarrollo de "menciones publicitarias" constituye un elemento esencial para la viabilidad y continuidad de un programa, así como para las operaciones de la empresa, su ejecución forma parte de las tareas y responsabilidades de quienes los conducen"*, y ii) que el Código de Ética Periodística de la Federación de Periodistas del Perú *"no forma parte del marco regulador de su relación laboral y de su cargo como reportera y conductora"*.

15. Del contenido de dicha respuesta se colige que la demandada persiste en su actitud de obligarme a realizar actividad publicitaria, negándose a enmendar o corregir dicha conducta. En razón de ello, la accionante, de conformidad con lo establecido en el artículo 35°, inciso b) de la LPCL, ha procedido a dar por terminada su relación laboral con la demandada, por acto de hostilidad imputable a ésta, mediante carta notarial de **fecha 03 de febrero de 2016 (Anexo 1-R)** y a interponer la presente demanda para el pago de la indemnización por despido prevista en el artículo 38° del mismo cuerpo legal.

VII. FUNDAMENTOS DE DERECHO

El artículo 12° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que *"En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas, sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia"* (Subrayado y resaltado nuestro).

En ese sentido, procedemos a realizar una exposición resumida de los fundamentos de derecho por los cuales consideramos que nuestra demanda debe ser amparada por el Juzgado.

1. LA DECISION DE LA DEMANDADA DE OBLIGAR A LA TRABAJADORA A REALIZAR MENCIONES PUBLICITARIAS ES CONTRARIA A LA ÉTICA DE LA PROFESIÓN PERIODÍSTICA Y ATENTA CONTRA LA DIGNIDAD PROFESIONAL DE LA ACCIONANTE.

1.1. El artículo 30° inciso g) de la LPCL tipifica como acto de hostilidad "equiparable al despido" a *"Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador"*.

Asimismo, el artículo 23° de la Constitución establece que *"Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador"*.

1.2. El respeto a la calificación y categoría profesional del trabajador es un aspecto que guarda relación directa con su dignidad personal y profesional. En efecto, como lo señala la doctrina *"(...) cada trabajador posee una cualificación o categoría profesional que se tiene en cuenta al tiempo de contratar y a lo largo de la ejecución del contrato de trabajo, en virtud de la cual se le clasifica profesionalmente"*³. De este modo, la cualificación profesional del trabajador determina su categoría en la empresa y, principalmente, la naturaleza y contenidos de sus funciones:

³ ALONSO OLEA, Manuel, "Derecho del Trabajo", Undécima edición, revisada, 1989. Madrid, Universidad Complutense de Madrid, p. 275.

"De la categoría con que se contrata al trabajador (...) y en virtud de la cual se le clasifica profesionalmente dependen en gran parte sus obligaciones (...)"⁴ - Asimismo, la doctrina distingue tres clases de categorías: i) la *convencional*, que es la pactada en el contrato de trabajo, ii) la *subjetiva*, que corresponde a la cualificación profesional del trabajador, exigiendo en muchos casos una titulación académica o profesional, y iii) la *objetiva*, que es la que corresponde al trabajo que efectivamente realiza el trabajador⁵. Se dice al respecto que

*"En situación llamémosla normal, las tres categorías coincidirán: lo que se hace (objetiva) se corresponderá con el hacer pactado (convencional), por efecto del pacto que se celebra para que se cumpla; y uno y otro con lo que se puede hacer porque se sabe (subjetiva), por necesidad lógica, puesto que no se puede hacer - ni enseñar, forma de hacer- lo que no se sabe; a esto equivale poseer un oficio o profesión"*⁶.

Se concluye, por ello, que la condición profesional del trabajador representa un límite al poder de dirección del empleador: "(...) los poderes de especificación del empresario se mueven dentro del ámbito de la categoría profesional, en el sentido de que ésta no puede ser variada sin consentimiento del trabajador"⁷.

1.3. Conforme se estipuló en la Cláusula Segunda del Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado suscrito por la accionante con la demanda, esta contrató a la demandante (LA TRABAJADORA) "(...) para que realice las labores propias de reportera y conductora del programa o programas periodísticos que designe LA EMPRESA". Por ello, en su boleta de pago de remuneraciones (Anexo...) figura como puesto de trabajo el de "Conductora o reportera", lo cual se condice plenamente con la condición de periodista profesional de la accionante. Es decir, que siguiendo los criterios doctrinales antes expuestos, coinciden

⁴ Idem, p.276.

⁵ Idem, p.p. 278-279.

⁶ Idem, p. 279.

⁷ Idem, p.276.

su categoría **convencional** (fijada en el contrato), **subjctiva** (su cualificación profesional) y **objetiva** (labor efectivamente realizada).

No obstante, la demandada en su carta de respuesta al emplazamiento formulado por la demandada pretende ampararse en lo que estipula la cláusula séptima del referido contrato, la cual establece que

(...) LA TRABAJADORA prestará servicios en las actividades complementarias y accesorias correspondientes así como cualquier otra actividad para la cual sea designado. En tal sentido LA TRABAJADORA se compromete a participar en calidad de invitado en todos los programas de LA EMPRESA y a participar en todas las promociones y publicidades que realice LA EMPRESA para la difusión de sus programas y diversas campañas de imagen y comunicación.

Es evidente que para sostener que esta cláusula obliga a la accionante a realizar anuncios publicitarios, la demanda realiza una interpretación distorsionada y caprichosa de la cláusula en mención, pues esta se refiere a otra clase de actividades y no a la de oficiar como anunciante publicitario. En efecto, dicha cláusula menciona la obligación de la demandante de participar en diversas actividades de la empresa **"para la difusión de sus programas y diversas campañas de imagen y comunicación"**, esto es orientadas a promover los programas propios del mismo canal y no a promocionar o publicitar productos, bienes, empresas o entidades ajenas a ésta. **En ninguna parte de la citada cláusula se menciona la obligación de la accionante de actuar como anunciante de publicidad o de realizar avisos publicitarios contratados por terceros.** Por otra parte, la prestación de servicios complementarios y accesorios no puede entenderse de forma tal que conlleve la desnaturalización de los servicios para los cuales fue contratada, esto es, servicios periodísticos, tal como se precisa en la cláusula segunda del contrato, pues las actividades publicitarias son de naturaleza distinta y no pueden confundirse con las labores periodísticas.

1.4. Como antes se ha expuesto, la obligación de que el periodista realice labor publicitaria es contraria a los principios éticos que

rigen la profesión de periodista, toda vez que la referida labor vulnera lo dispuesto en el artículo 4, inciso f) del Código de Ética Periodística de la Federación de Periodistas del Perú⁸ el cual establece que son actos contrarios a la ética ***“Difundir como noticia de interés público lo que por su naturaleza es material publicitario, salvo en las secciones identificables que el medio de comunicación social designe expresamente para ello y que el público pueda reconocer como tales, igual comportamiento debe haber para los publ-reportajes.”*** (Anexo 1-M)

1.5. Similar criterio sostiene el Colegio de Periodistas de Chile, cuyo Código de Ética señala en su artículo 21 lo siguiente: ***“Ningún periodista podrá utilizar su investidura profesional para divulgar mensajes comerciales en los espacios o programas periodísticos que conduzca. Cuando deba editar textos, imágenes, conducir emisiones radiales, televisivas, u otras con esa impronta, todos ellos deberán llevar claramente definida su naturaleza publicitaria e ir separados del mensaje informativo periodístico”.***⁹ (Anexo 1-N)

Al respecto, el Tribunal de Ética y Disciplina del referido gremio chileno explica claramente las razones de esa norma del código ético en los siguientes términos:

El propósito que se busca es evitar la “contaminación” comercial del quehacer del periodista pero, sobre todo, impedir que se ponga en riesgo su credibilidad, como sería el caso de un producto que no cumple con las promesas acerca de sus cualidades. Además, también puede ocurrir que, al no hacer esta diferenciación entre periodismo y publicidad, la audiencia tenga la impresión de que las consideraciones comerciales

⁸ Aprobado en el XXII Congreso Nacional de la Federación de Periodistas del Perú “Alfredo Vignolo Maldonado, realizado en Lima los días 27 y 28 de octubre del 2001.

⁹ Leer en el sitio: <http://www.abe.cl/PeriodismoPublicidad.html>

*condicionen la información y la opinión del periodista*¹⁰.

De la misma manera, la "Carta de Deberes de los periodistas italianos, afirma que "los mensajes publicitarios deben ser siempre fácilmente distinguibles de los textos periodísticos" y que es deber del periodista "hacer reconocible la información publicitaria y debe igualmente hacer que el público esté en condiciones de diferenciar la tarea periodística del mensaje promocional"¹¹.

Y es que confundir periodismo con publicidad o, peor aún, pretender utilizar al periodista como anunciante publicitario representa, no sólo la desnaturalización de la profesión de periodista, sino, asimismo, una especie de engaño o fraude al consumidor:

*(...) es posible advertir riesgos no menores para un adecuado ejercicio de la libertad de información cuando, por ejemplo, los participantes en un programa de información y de discusión de temas públicos, donde lo esencial es el ejercicio de la crítica informada, se desdoblan e intentan convencer a su audiencia de las ventajas de un determinado producto o servicio, sin reserva alguna, simplemente apelando a su "credibilidad" en cuanto "rostros". Coincidiendo con Qualler, creemos que es peligroso aceptar ese desdoblamiento como algo normal. Esta actitud del panelista (llámese periodista, abogado, sociólogo, etc) que promociona un producto como un tema supuestamente de interés nacional, degrada las facultades críticas al sustituir su pensamiento por eslóganes publicitarios escritos por otros, y reduciendo las necesidades de la audiencia a simples cuestiones que pueden resolverse con una compra"*¹².

¹⁰ Dictamen N° 2 "Periodismo y Publicidad", Agosto 2008, citado por SANTIBAÑEZ M, Abraham y VERGARA L, Enrique, "Periodismo y Publicidad: Claves y ambigüedades de una relación promiscua", en Revista UNIVERSUM N° 23, Vol.1, 2008, Universidad de Talca, p.261.

¹¹ Idem, p. 262.

¹² Idem, p. 264.

1.6. De la misma manera, el Código de Ética del Círculo de Periodistas de Bogotá, Colombia¹³ establece en su artículo séptimo como "prácticas contrarias a la ética" las siguientes: "**3. Las actividades de publicidad y de relaciones públicas ejercidas simultáneamente con el periodismo**" y "**5. La venta de publicidad como parte de la retribución del periodista por su trabajo profesional**". En la oración inicial de este precepto se establece como fundamento para prohibir dichas prácticas "**La independencia y la credibilidad del periodista**". (Anexo 1-Ñ)

1.7 A la vista de los criterios expuestos se puede concluir que la decisión de la demandada de imponerle la realización de menciones publicitarias en mi función como **Conductora del programa periodístico "90 Matinal"**, vulnera las normas éticas de la profesión de periodista que rigen mi actividad y, consiguientemente, afecta mi dignidad personal en su dimensión profesional. Supone, además, la modificación unilateral y sustancial de mis condiciones de trabajo sin respetar el principio de razonabilidad, conforme lo requiere el artículo 9, *in fine*, de la LPCL.

1.8 Por esa razón es que me negué a difundir dichas menciones, sin que ello constituyera desobediencia ni incumplimiento alguno de mi contrato de trabajo, pues como lo señala el autor español Montoya Melgar el trabajador no está obligado "*a obedecer órdenes cuyo cumplimiento signifique un daño o perjuicio patente para el propio trabajador o para terceros*"¹⁴; indica, asimismo este autor que "*es ilícita la llamada desobediencia técnica, esto es, el incumplimiento de órdenes claramente infundadas desde el punto de vista técnico, cuya ejecución llevaría a un resultado dañoso y atendería contra el prestigio y competencia profesional del trabajador*"¹⁵.

Y es que el poder de dirección del empleador no es absoluto y arbitrario sino que está limitado interna y externamente. En el

¹³ Vid: <http://www.anoelfire.com/de/ultimahora/AP.html>

¹⁴ MONTROYA MELGAR, Alfredo, "Derecho del Trabajo" Undécima edición, Madrid, 1990, Editorial Tecnos S.A., p.313.

¹⁵ *dem.*, p.p. 313-314.

primer caso por el principio de razonabilidad y, en el segundo por los derechos fundamentales del trabajador y las normas del ordenamiento jurídico. Dice al respecto Martín Valverde, Rodríguez-Sañudo y García Murcia, que

"El poder directivo encuentra en su ejercicio, por otra parte, los límites impuestos por el obligado respeto a los derechos del trabajador, garantizados por la ley incluso constitucionalmente. No es éste el momento de mencionar todos estos derechos, pero algunos de los más importantes sí deben ser recordados: derecho al trato igual (...); derecho al respeto de su dignidad personal (...); derecho al respeto de su intimidad (...)"¹⁶.

Estos mismos catedráticos, resaltan la estrecha relación entre la dignidad del trabajador y el derecho al honor señalando que en el terreno laboral *"el derecho al honor es sobre todo salvaguardia del prestigio o la reputación profesional del trabajador (...)"¹⁷.*

1.9 Como se puede advertir en el caso sub materia, la decisión de la demandada de imponer a la accionantes la propalación de menciones publicitarias configura el abuso de su poder de dirección al asignarle labores que no corresponden a su calificación profesional ni a sus obligaciones contractuales, que carecen de sustento técnico pues confunden la función profesional del periodista con la labor del anunciante de publicidad y que al devaluar su perfil e imagen profesional, lesionan su honor.

Un ejemplo de ello es que con fecha 19 de octubre de 2015 se me indicó mediante correo electrónico que al día siguiente se iniciaría la propalación de las menciones publicitarias de ESSALUD (Anexo 1-L) y, sin embargo, pocos días después el semanario "Hildebrandt en sus trece" difundió un reporte conteniendo denuncias contra la gestión administrativa de ESSALUD, en la página 2 de su edición del 13 de noviembre de 2015 (Anexo 1-O).

¹⁶ MARTIN VALVERDE, Antonio, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, Fermín y GARCIA MURCIA, Joaquín, "Derecho del Trabajo" Duodécima edición, Madrid, 2003, Editorial Tecnos S.A., p.239.

¹⁷ Idem, p. 513.

De lo expuesto, se concluye que la dignidad de la demandante, al obligarla a proceder en contra de las normas éticas de la profesión de periodista, las mismas que tienen por objeto salvaguardar y garantizar el contenido de la actividad y la imagen y reputación profesional del periodista, deviene vulnerada por la conducta de la demandada, la misma que, por esa razón, debe calificarse como el acto de hostilidad equiparable al despido tipificado por el inciso g) del artículo 30° de la LPCL.

2. LA EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL LA DEMANDANTE Y LA DEMANDADA ENTRE EL 01 DE ENERO DE 2007 Y EL 31 DE JULIO DE 2008

La prestación de servicios del demandante a favor de la demandada desde su inicio el 01 de enero de 2007 hasta el 31 julio de 2008, ha sido desarrollada bajo el marco de una relación y contrato de trabajo a plazo indeterminado, a pesar de que en dicho período el vínculo laboral existente entre ambas partes intentó ser encubierto bajo la apariencia de un contrato de naturaleza civil a través de la emisión por la accionante de recibos por honorarios profesionales, conforme se señaló en los fundamentos de hecho de la presente demanda.

Sin embargo, desde su inicio la relación contractual se encontró desnaturalizada, pues los servicios prestados por la demandante no fueron ejecutados de forma independiente, sino de manera subordinada, toda vez que éste se encontró, en todo momento, bajo la supervisión y sujeta a las órdenes y directivas inmediata de la Gerencia de Informaciones y del Director Periodístico del Canal, además de tener la obligación de concurrir diariamente y dentro del horario de trabajo a las instalaciones de la empresa demandada, donde se la asignaban las comisiones y servicios que debían cubrir cada día como reportera y, asimismo, se le suministraba la información y el material y equipos de trabajo necesarios para la ejecución de los servicios contratados.

Finalmente, la existencia real y verdadera de un contrato y relación de trabajo a plazo indeterminado, sujetos a las reglas del régimen laboral de la actividad privada, entre la demandante y la demandada desde el 01 de enero de 2007, resulta acreditada por lo siguiente:

2.1. Por la presunción legal a favor de la naturaleza laboral de la prestación de servicios

El artículo 4° de la LPCL, establece la presunción legal a favor del contrato de trabajo al señalar que **"En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado"**.

La existencia de esta presunción *iuris tantum*, impone a la demandada la obligación de probar que la naturaleza real de la prestación del servicio no era de naturaleza laboral, sino civil o comercial, por reunir las características que estas normativas exigen, principalmente que la labor desempeñada se realizó en forma autónoma, sin subordinación, como lo establece el Artículo 1764° del Código Civil.

Asimismo, respecto a este tema, para el **Tribunal Constitucional** *"se presume la existencia de un contrato de trabajo indeterminado cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración)"*¹⁸.

En el presente caso, la prestación de los servicios del demandante a favor de la demandada ha sido realizada de manera personal, subordinada y remunerada, por lo que debe operar a su favor la presunción legal establecida por el artículo 4° de la LPCL y ser considerado como trabajador de la empresa demandada sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 01 de enero de 2008.

¹⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 18 de Enero de 2005, Exp. N° 3012-2004-AA/TC, Fundamento 2.

2.2. Por aplicación del principio de "primacía de la realidad"

La realidad de la prestación de servicios, la existencia de un contrato de trabajo, prevalece sobre las formas y documentos que se hayan celebrado, pues lo que debe tenerse en cuenta es la "realidad" y no la apariencia de ésta que pueda surgir de la adopción de formas e instrumentos que pretenden ocultar su verdadera naturaleza laboral.

Este principio, el de "primacía de la realidad" "...significa que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa o lo que luzca en documentos, formularios, instrumentos de control", según lo expresa el reconocido autor uruguayo Plá Rodríguez¹⁹.

Asimismo, el Tribunal Constitucional define este principio explicando que *"en virtud del principio de primacía de la realidad – que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos"*²⁰.

Este criterio es plenamente aplicable al caso de autos, donde la relación de trabajo existente entre el demandante y la empresa demandada se encontraba encubierta a través de la simulación de una relación de naturaleza civil al obligarme a emitir recibos de honorarios profesionales para percibir mis remuneraciones.

¹⁹ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, "LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO", 2da. edición actualizada, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1978, p. 256.

²⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 16 de Julio de 2004, Exp. N° 0833-2004-AA/TC, Fundamento 5.

La prestación real y efectiva de los servicios por la demandante se acredita plenamente con los videos difundidos en youtube el año 2007 y que son los siguientes:

- a) Informe periodístico emitido en el Noticiero 90 Segundos edición central del año 2007. Fecha de subida a youtube: 5 de septiembre de 2007. Contexto: terremoto de Pisco. En los últimos segundos de la nota periodística se lee: Informe: PERLA BERRÍOS.
<https://m.youtube.com/watch?v=fMaxid6oQP4>
- b) Presentando el noticiero central 90 segundos. Fecha de subida del video en youtube: 30 de octubre de 2007.
<https://m.youtube.com/watch?v=140f-aXofrs>
- c) Presentadora de noticias del programa 90 segundos edición sábado. Fecha de subida del video en youtube: 27 de febrero de 2008.
<https://m.youtube.com/watch?v=7CRrIVJy6qc>
- d) Presentadora de noticias del informativo 90 segundos edición de los sábados. Fecha de subida del video a youtube: 4 de marzo de 2008
<https://m.youtube.com/watch?v=6LC9FStGzk8>

En tal sentido, teniendo en cuenta que "*en la realidad*" los servicios de la accionante fueron prestados de manera subordinada y referidos a labores ordinarias y permanentes de la actividad informativa y periodística del Canal 2, podemos concluir de manera indubitable la naturaleza laboral de los mismos y que entre la demandante y la empresa demandada existió una relación de trabajo a plazo indeterminado desde el 01 de febrero de 2007. Por la naturaleza laboral de los servicios prestados por el demandante a la empresa demandada

Los servicios prestados por el demandante desde el 01 de enero de 2007 corresponden a un contrato de trabajo entre éste y la demandada, y no a un contrato civil, como lo acredita fehacientemente lo siguiente:

a) Han sido de carácter personal

El demandante ha prestado servicios a la empresa demandada en forma personal, estando diariamente a disposición de la empresa y cumpliendo la jornada ordinaria convenida, dentro del horario de trabajo establecido por aquella, en ejercicio de su poder de dirección.

Cabe precisar que en el régimen laboral de la actividad privada, *"los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural"*, según lo prescribe el Artículo 5º de la LPCL.

En tal sentido, la accionante como persona natural realizó en forma personal y directa sus labores como reportera del Canal 2 bajo la subordinación a la Gerencia de Informaciones de dicha empresa.

Asimismo, la labor de la demandante se ha cumplido, íntegramente, dentro del {ámbito organizativo y funcional de la empresa demandada, utilizando, para ello, sus instalaciones y equipamiento. No se configura, en tal sentido, una prestación de servicios independiente, por cuenta propia, sino, por el contrario, una de carácter dependiente, por cuenta ajena, propia de todo contrato de trabajo.

b) Han sido prestados bajo subordinación

Sobre este elemento característico del contrato de trabajo, el Artículo 9º de la LPCL, define que *"por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo 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”.

Así, las labores de la demandante en su calidad de y luego conductora, se han desarrollado, en forma regular y permanente, bajo la autoridad inmediata de la Gerencia de Informaciones y la Dirección Periodística del Canal 2 a quienes reportaba directa e inmediatamente sus labores realizadas y de quienes recibía órdenes, instrucciones y encargos para el desarrollo de sus tareas,

Por ello, es evidente que la accionante ha laborado por cuenta de la demandada y que actuaba física y funcionalmente dentro del ámbito organizativo de ésta, sometido a la autoridad de sus funcionarios, es decir en régimen de subordinación y, por ello, **debe reconocerse su vínculo contractual con la demandada como uno de naturaleza laboral desde el 01 de enero de 2007.**

c) Han sido remunerados regularmente

Los servicios prestados por el demandante han sido remunerados periódica y regularmente, en un inicio, a través de Recibos por Honorarios entre el 01 de enero de 2007 y el 31 de julio de 2008.

En consecuencia, es claro que desde el inicio de la relación laboral, esto es el 01 de enero de 2007, la demandante percibió regularmente sumas de dinero como contraprestación por los servicios prestados a la empresa demandada, siendo estas de su libre disposición, cumpliéndose así lo previsto en el artículo 6º de la LPCL en relación a la remuneración.

2.3. Por la "presunción de laboralidad" a favor del demandante

Debe tenerse presente que, el numeral 23.2 del artículo 23º de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que: **"Acreditada la prestación personal de servicios se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario"**. (Subrayado y resaltado agregado).

En el presente caso, la prestación personal de servicios del demandante a favor de la empresa demandada se encuentra plenamente acreditada desde el 01 de enero de 2007 por lo que debe operar a su favor la "presunción de laboralidad" prevista en el numeral 23.2 del artículo 23º de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

3. FUNDAMENTOS DE DERECHO RESPECTO DEL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

Habiendo quedado acreditado que el demandante mantuvo una relación laboral con la empresa demandada **desde el 01 de enero de 2007 hasta el 31 de julio de 2008**, y que la misma estuvo encubierta bajo contratos civiles, le corresponde el abono de los beneficios sociales no percibidos, conforme se detalla a continuación:

3.1 El derecho de la demandante a la Compensación Por Tiempo de Servicios

Este derecho le corresponde al demandante de conformidad con el Art. 4º del Texto Único Ordenado del D. Leg. 650 (TUO-LCTS) y debe calcularse sobre la base de un período de servicios de un año y 7 meses con arreglo a las normas pertinentes de dicho cuerpo legal.

3.2 El derecho del demandante a las Gratificaciones

Conforme se explicó en el rubro anterior, el vínculo laboral del demandante se encontró, en el periodo 2007-2008, encubierto bajo contratos civiles, por lo que en dichos periodos el accionante no percibió las Gratificaciones de Julio y de Diciembre de 2007 y de Julio de 2008 que, conforme a la Ley N° 27735, le corresponde a todo trabajador. Es por ello que, se reclama el pago de las Gratificaciones no percibidas hasta antes del ingreso a planillas de la demandante, conforme se detalló en la liquidación realizada al inicio de la presente demanda.

3.3 El derecho del demandante a la Remuneración Vacacional y la Indemnización Vacacional

Conforme a lo dispuesto en el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, corresponde al demandante el pago de una remuneración por el descanso adquirido y no gozado durante el desarrollo de la relación laboral que se demanda, así como el pago de la indemnización vacacional por no haber gozado de la totalidad de las vacaciones previstas por ley, es decir por no haber descansado treinta (30) días dentro del periodo en el cual le correspondía el goce del mencionado beneficio.

En atención a la liquidación realizada al inicio de la presente demanda, se puede advertir que el demandante no gozó de los treinta (30) días de descanso vacacional que contempla el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, por lo que le corresponde el pago de la remuneración vacacional en forma proporcional a los días de descanso adquirido y no gozado, así como el pago de la indemnización vacacional.

3.4 El derecho del demandante al pago de la Participación en las Utilidades de los años 2007 y 2008

El Decreto Legislativo N° 892 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-98-TR, regulan el derecho de los


trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a participar de las utilidades generadas por las empresas que desarrollan actividades generadoras de renta de tercera categoría, entre las cuales se encuentra la empresa demandada.

Por tanto, le corresponde al demandante el pago completo de los montos por Participación en las Utilidades que pagó la demandada a sus trabajadores por los ejercicios 2007 y 2008, los cuales deberán ser liquidados en ejecución de sentencia.

VII. MEDIOS PROBATORIOS

Que ofrezco el mérito de los siguientes medios probatorios:

1. Copia de la carta de fecha 4 de enero de 2016 cursada por la demandante a la empresa imputando actos de hostilidad y concediéndole el plazo legal de 6 días para que cese el acto de hostilidad.
2. Carta notarial de fecha 7 de enero de 2016, con sello de recepción del 8 del mismo mes, por la cual la demanda da respuesta a la carta de imputación de actos de hostilidad de la demandante.
3. Copia de la carta notarial de fecha 03 de febrero de 2016 por la cual la demandante comunica a la empresa su decisión de dar por terminado su contrato de trabajo y demandar el pago de la indemnización por despido, de conformidad con el artículo 35° inciso b) de la LPCL.
4. Copia de las boletas de pago de la demandante de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2015 con el propósito de acreditar la existencia de la relación laboral, puesto desempeñado y última remuneración.
5. Copia del Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado suscrito entre la demandante y la demandada, con fecha 01 de agosto de 2008, con el objeto de acreditar la existencia de la relación laboral y las labores para las cuales fue contratada la demandante.
6. Copia del correo electrónico de fecha 10 de agosto de 2015 y sus comunicaciones anexas dirigido por la demandante al señor

- Augusto Alvarez Rodrich, Gerente de Informaciones de la demandada manifestándole su disconformidad con tener que realizar menciones publicitarias en el noticio 90 matinal, con el objeto de acreditar que la empresa pretendió obligarla a realizar esas menciones.
7. Copia del correo electrónico enviado por la accionante, con fecha 15 de octubre al señor Augusto Alvarez Ródrich comunicándole su decisión de abstenerse de realizar menciones publicitaria en el noticiero 90 matinal y de la respuesta de dicho Gerente con el objeto de acreditar que la demandada pretendía obligar a la accionante a efectuar dichas menciones.
 8. Copia del correo electrónico remitido por la accionante, con fecha 23 de octubre al señor Augusto Alvarez Ródrich, solicitándole le indique cuales serian sus nuevas labores tras ser removida del cargo de Conductora del noticiero "90 Matinal", con el objeto de acreditar su remoción de dicho cargo y la renuencia de la demandada a asignarle otras funciones.
 9. Copia del correo electrónico que con fecha 20 de octubre de 2015 envió la demandante al Gerente General de la demandada señor Andrés Badra Badra exponiéndole las razones por las que decidió no realizar menciones publicitarias y la decisión del Gerente de Informaciones de separarla de la conducción del noticiero 90 matinal.
 10. Copia de la carta de fecha 18 de noviembre de 2015 remitida por la accionante al Gerente General y a la Gerente de Recursos Humanos de la empresa, exponiendo la situación creada por la exigencia de que realizara menciones publicitarias y la determinación del Gerente de Informaciones de separarme del puesto de conductora del noticiero 90 matinal por negarme a ello y, asimismo, solicitando una reunión para tratar el tema.
 11. Copia de la carta de fecha 18 de noviembre por la cual la Gerente de Recursos Humanos da respuesta a la carta de la misma fecha cursada por la accionante. ✓
 12. 4 videos que corresponden a las actividades realizadas por la demandante como reportera y conducta durante el año 2007, mencionados en el cuerpo de la demanda, con el objeto de acreditar 

la prestación efectiva de servicios durante el periodo 01.01.2007 a 31.07.2008 y que son los siguientes:

- a) Informe periodístico emitido en el Noticiero 90 Segundos edición central del año 2007. Fecha de subida a youtube: 5 de septiembre de 2007. Contexto: terremoto de Pisco. En los últimos segundos de la nota periodística se lee: Informe: PERLA BERRÍOS.
<https://m.youtube.com/watch?v=fMaxid6oQP4>
 - b) Presentando el noticiero central 90 segundos. Fecha de subida del video en youtube: 30 de octubre de 2007.
<https://m.youtube.com/watch?v=140f-aXofrs>
 - c) Presentadora de noticias del programa 90 segundos edición sábado. Fecha de subida del video en youtube: 27 de febrero de 2008.
<https://m.youtube.com/watch?v=7CRrIVJy6gc>
 - d) Presentadora de noticias del informativo 90 segundos edición de los sábados. Fecha de subida del video a youtube: 4 de marzo de 2008
<https://m.youtube.com/watch?v=6LC9FSiGzk8>
La actuación de estos medios probatorios podrá efectuarse en la audiencia de juzgamiento con el auxilio de internet inalámbrico que proporcionará la parte demandante pues solo en la página web Youtube.com se puede apreciar la fecha en que el video ha ingresado a la red.
13. Copia del Código de Ética Periodística de la Federación de Periodistas del Perú publicado en el sitio; <http://www.periodistasdelperu.org/2009/10/codigo-de-etica-de-la-fpp.html> ; con el objeto de acreditar el deber ético de los periodistas de diferenciar entre la labor periodística y la publicidad.
 14. Copia del Dictamen N° 2 del Tribunal Nacional de Ética y Disciplina del Colegio de Periodistas de Chile publicado en el sitio: <http://www.abe.cl/PeriodismoPublicidad.html>

15. Copia del Código de Ética del Circulo de Periodistas de Bogotá, publicado en el sitio: <http://www.angelfire.com/de/ultimahora/AP.html>
16. La exhibición que deberá efectuar el representante legal de la demandada de los originales de los recibos por honorarios profesionales emitidos por la accionante durante el período 01.01.2007 a 31.07.2008 con el objeto de acreditar que la remuneración de esta fue abonada en dicho período bajo esa modalidad.
17. El mérito de la Declaración de Parte del Representante Legal de la empresa demandada.

POR TANTO:

A usted Señor Juez, sirvase admitir a trámite la presente Demanda y, en su oportunidad, la declare Fundada.

PRIMER OTROSI DICE.- ANEXOS

Que, mediante el presente adjuntamos como anexos los siguientes documentos:

- | | |
|---------------|--|
| 1-A | Copia del documento nacional de Identidad de la demandante. |
| 1-B | Carta notarial de fecha 7 de enero de 2016, con sello de recepción del 8 del mismo mes, por la cual la demandada responde a la carta de imputación de actos de hostilidad. |
| 1-C | Copia de la carta notarial de fecha 03 de febrero de 2016 por la cual la demandante comunica a la empresa su decisión de dar por terminado su contrato de trabajo. |
| 1-D-1 a 1-D-3 | Copia de las boletas de pago de la demandante de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2015. |
| 1-E | Copia del Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado suscrito entre la demandante y la demandada, con fecha 01 de agosto de 2008. |

- 1-F Copia del correo electrónico de fecha 10 de agosto de 2015 y sus comunicaciones anexas dirigido por la demandante al señor Augusto Alvarez Rodrich, Gerente de Informaciones de la demandada.
- 1-G Copia del correo electrónico enviado por la accionante, con fecha 15 de octubre al señor Augusto Alvarez Ródrich comunicándole su decisión de abstenerse de realizar menciones publicitarias en el noticiero 90 matinal y de la respuesta de dicho Gerente.
- 1-H Copia del correo electrónico que con fecha 20 de octubre de 2015 envió la demandante al Gerente General de la demandada señor Andrés Badra Badra.
- 1-I Copia del correo electrónico remitido por la accionante, con fecha 23 de octubre al señor Augusto Alvarez Ródrich solicitándole le indique cuales serían sus nuevas labores tras ser removida del cargo de Conductora del noticiero "90 Matinal"
- 1-J Copia de la carta de fecha 18 de noviembre de 2015 remitida por la accionante al Gerente General y a la Gerente de Recursos Humanos de la empresa.
- 1-K Copia de la carta de fecha 18 de noviembre por la cual la Gerente de Recursos Humanos da respuesta a la carta de la misma fecha cursada por la accionante
- 1-L Copia del correo electrónico de fecha 19 de octubre de 2015 cursado a la accionante indicándole que desde el día siguiente debía efectuar menciones publicitarias de ESSALUD, con el objeto de acreditar que la demandada impartió esa orden.
- 1-M Copia del Código de Ética Periodística de la Federación de Periodistas del Perú.
- 1-N Copia del Dictamen N° 2 del Tribunal Nacional de Ética y Disciplina del Colegio de Periodistas de Chile.
- 1-Ñ Copia del Código de Ética del Círculo de Periodistas de Bogotá.

- 1-O Un ejemplar del semanario periodístico "Hildebrandt en sus trece" correspondiente a la edición del 13 de noviembre de 2015.
- 1-P Copia certificada del diploma que acredita la obtención del Grado Académico de Bachiller en Ciencias de la Comunicación en la Universidad de San Martín de Porres por la accionante.
- 1-Q Copia del certificado médico de fecha 23 de octubre de 2015 que concede descanso médico a la demandante.
- 1-R Copia de la carta de fecha 4 de enero de 2016 cursada por la demandante a la empresa imputando actos de hostilidad.

SEGUNDO OTROSI DICE.- REPRESENTACION POR ABOGADO

Que, de conformidad con el Art. 80º del Código Procesal Civil, otorgo las facultades generales de representación previstas en el artículo 76º de dicho cuerpo legal, a los Abogados integrantes del Estudio Carlos Blancas Bustamante Abogados E.I.R.L., que me patrocinan en la presente demanda: Dr. Carlos Blancas Bustamante con Registro C.A.L. No. 7513; Dr. Eddie Cajaleón Castilla con Registro C.A.L. No. 21670; Dr. Alejandro Monteblanco Vincés con Registro C.A.C. No. 6929; Dr. Ricardo Herrera Toscano con Registro C.A.L. No. 54903, Dr. Carlos Eduardo Medianero Padilla, con Registro C.A.L. No. 57964 y Dr. César Fernández Mata, con Registro C.A.L. No. 67047, en forma individual o conjunta, para cuya validez declaran estar debidamente instruidos sobre los alcances y efectos de dicha representación.

TERCER OTROSI DICE.- AUTORIZACION GENERAL

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 138º del Código Procesal Civil, faculto a los señores Jeang Pow Sang Tejada, identificado con D.N.I. Nº 44340567; Carlos Ciriaco Bellido, identificado con D.N.I. No. 45852374 y Cecilia Castillo Cieza, identificada con D.N.I. No. 71752663 como personas autorizadas para la lectura del expediente y para recabar las resoluciones que recaigan en el presente expediente, debiendo concederles las facilidades necesarias.

CUARTO OTRO SI DICE.- ARANCEL JUDICIAL

Que, acompañan el Recibo de pago correspondiente a Arancel Judicial por Ofrecimiento de Pruebas, dejando constancia que, de acuerdo al literal i) del Artículo Tercero de la Resolución Administrativa N° 001- 2016-P- E-PJ, el presente proceso se encuentra exonerado del pago del cincuenta por ciento (50%) respecto de cualquier tasa judicial.

QUINTO OTROSI DICE.- COPIAS

Acompaña copia de la demanda y sus recaudos para la parte demandada, así como la Tasa Judicial y las Cédulas de Notificación.

Lima, 05 de febrero del 2016.


CARLOS BLANCAS BUSTAMANTE
 ABOGADO
 REG. CAL. 7513

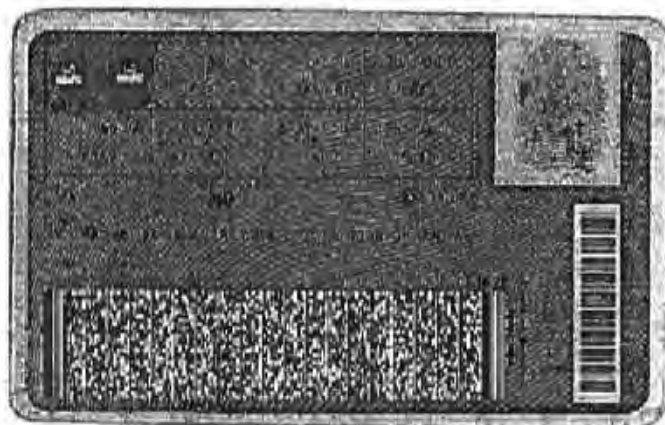
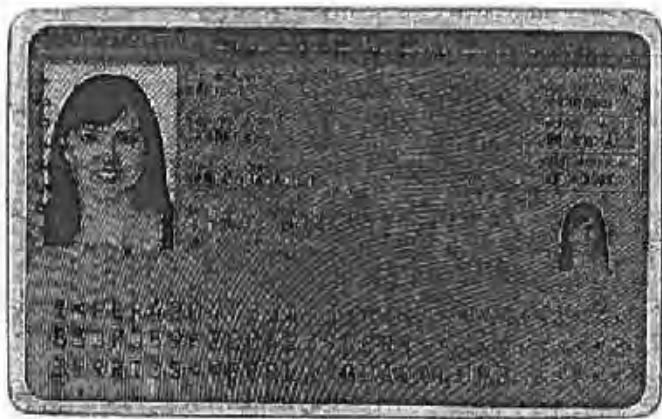



V. ALEJANDRO MONTEBLANCO VENCES
 ABOGADO
 C.A.C. 8929


Carlos Medianero Padilla
 Abogado
 C.A.L. N° 57964


CEBÁN FERNÁNDEZ MATA
 Abogado
 C.A.L. 87647

Anexo 1-A,





CARTA NOTARIAL N° 81956

Anexo 1-B



CARTA NOTARIAL

Lima, 7 de enero de 2016

Señora
Perla Berrios Cabrera
 Av. José Galvez Barrenechea 592, of. 601
 Urb. Córpac - San Isidro



De nuestra consideración:

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO REDACTADO EN ESTA NOTARIA

Por medio de la presente, en respuesta a la comunicación de la referencia, le hacemos llegar nuestra posición respecto a cada uno de los puntos que usted ha planteado:

1. De acuerdo a lo expresado en su comunicación, usted ha iniciado el procedimiento de cese de supuestas hostilidades al amparo de lo establecido en el artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en adelante, la "LPCL". Para tal efecto, en su comunicación, nos imputa haber cometido el acto hostil señalado en el literal g) de la norma referida que expresamente indica: "*g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.*" De acuerdo a la norma invocada, nos otorga el plazo de seis (6) días naturales para que presentemos nuestros descargos o enmendemos nuestra conducta.
2. Sobre el particular, sustenta su imputación sosteniendo que solicitar realizar menciones publicitarias durante la conducción de un programa periodístico implicaba un cambio sustancial de sus labores, una vulneración al artículo 9° de la LPCL, y una transgresión al literal f) del artículo 4° del Código de Ética Periodística de la Federación de Periodistas del Perú.
3. ¿Cuál es la decisión de la empresa que usted considera hostil? Sostiene en su comunicación que la lectura de "*más menciones publicitarias*" dentro del programa periodístico que tenía a su cargo, no forma parte de sus responsabilidades laborales pues no fue contratada para "*realizar labores de publicidad como anunciante de productos, bienes o entidades.*"
4. Sobre el particular le manifestamos que la imputación planteada por su parte llama seriamente la atención de la empresa pues usted desde el 24 de octubre al 26 de noviembre de 2015 ha estado en situación de incapacidad temporal por prescripción médica, es decir, no ha realizado labor alguna; y desde el 27 de





noviembre de dicho año viene gozando de su licencia por maternidad la cual se extenderá hasta el 3 de marzo de 2016.

5. En consecuencia, no entendemos cómo es que pudo haberse generado algún acto hostil durante ese tiempo si usted no ha estado laborando.
6. Sin perjuicio de lo anterior, rechazamos todas las afirmaciones de su carta y negamos tajantemente que la empresa haya realizado algún acto hostil en su contra. Además, nos ratificamos en lo que ya en anteriores oportunidades le hemos expresado. De acuerdo al contrato de trabajo que nos vincula, usted fue contratada para realizar *"las labores propias de reportera y conductora del programa o programas periodísticos que designe la empresa"*. Asimismo, conforme a la cláusula séptima del referido contrato, se pactó lo siguiente:

"LA TRABAJADORA conoce la actividad que desarrollará y se obliga a desempeñar sus funciones con la mayor eficiencia y espíritu de colaboración, actuando con responsabilidad, honestidad, dedicación y diligencia, observando fidelidad hacia LA EMPRESA. LA TRABAJADORA declara conocer los reglamentos, prácticas y políticas específicas de LA EMPRESA, por lo cual se obliga a cumplir todo lo establecido y lo que establezca en tales normas.

Las partes declaran que LA TRABAJADORA prestará servicios en las actividades complementarias y accesorias correspondientes, así como cualquier otra actividad para la cual sea designado. En tal sentido, LA TRABAJADORA se compromete a participar en calidad de invitado en todos los programas que LA EMPRESA y a participar en todas las promociones y publicidades que realice LA EMPRESA para la difusión de sus programas y diversas campañas de imagen y comunicación. Dicha colaboración consistirá en su participación en las filmaciones, grabaciones, sesiones fotográficas o presentaciones personales en la forma y condiciones que LA EMPRESA señale. LA TRABAJADORA asimismo se compromete a participar en programas benéficos, saludos especiales por aniversarios, Fiestas Patrias, Navidad, Año Nuevo, Preventas y reuniones con agencias de publicidad y anunciantes cuando LA EMPRESA lo requiera." (Subrayado agregado)

7. Como puede apreciarse, si bien el contrato suscrito no incluye expresamente la ejecución de las actividades materia de controversia (menciones publicitarias), pues es imposible enumerar en detalle todo el listado de tareas que involucra su puesto de trabajo, consideramos que tales tareas se encuentran enmarcadas y, por tanto, comprendidas, dentro de las *"actividades complementarias y accesorias"* inherentes a su condición de conductora de un espacio televisivo, mas aún cuando, de acuerdo al contrato se incluye también *"cualquier otra actividad que le sea designada"*.



8. Por tanto, atendiendo que la obtención de publicidad, así como el desarrollo de "menciones publicitarias", constituye un elemento esencial para la viabilidad y continuidad de un programa, así como para las operaciones de la empresa, su ejecución forma parte de las tareas y responsabilidades de quienes los conducen.
9. En consecuencia, resultaría válido y razonable que la empresa le requiera que ejecute tales labores, ahí donde las mismas forman parte de las actividades para las que ha sido contratada. Por tanto, la prerrogativa legal que tiene la empresa como empleadora, y que se sustenta en el artículo 9° de la LPCL, se ha ejercido dentro del marco contractual (segundo párrafo del contrato de trabajo) y dentro de la ley.
10. Asimismo, cabe precisar que no resulta aplicable el Código de Ética Periodística de la Federación de Periodistas del Perú que usted refiere en su comunicación, pues el mismo no forma parte del marco regulador de su relación laboral y de su cargo como reportera y conductora. En todo caso, es el Código de Conducta de nuestra empresa el aplicable, por haberlo así dispuesto el primer párrafo de la cláusula séptima antes citada, el cual garantiza el cumplimiento normativo de la empresa, incluyendo el laboral, así como el respeto a la dignidad de las personas, obligaciones en las que nos ratificamos.
11. Por todo lo anterior, rechazamos cualquier afirmación sobre una supuesta lesión a su dignidad y a su moral.

Si tuviera alguna inquietud o preocupación sobre el particular con gusto podríamos conversarlo personalmente una vez que se reincorpore a sus labores.

Atentamente,

María Mónica Miguel de Priego Muñoz
Gerente de RR.HH.

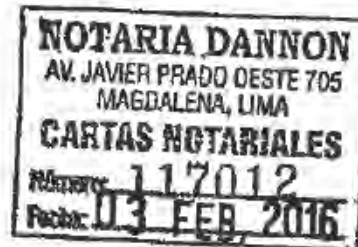
f-C

NOTARIA DANNON

Av. Javier Prado Oeste 705
 Magdalena, Lima - Perú
 Telf.: 261-0009 - 261-9081
 Fax: 460-2011

Lima 03 de febrero de 2016

Señor
 Andrés Badra
 Gerente General de Compañía Latinoamericana
 de Radiodifusión S.A.
 Avenida San Felipe N° 968
Jesús María



De mi consideración:

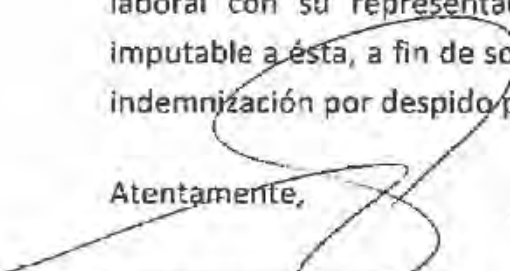
ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO REDACTADO EN ESTA NOTARIA

Me refiero, por la presente a la carta de fecha 8 de enero de 2016, suscrita por la señora María Mónica Miguel de Priego Muñoz, Gerente de Recursos Humanos, por la cual su representada dio respuesta a la carta de imputación de actos de hostilidad formulada por mi parte mediante comunicación del 4 de enero de 2016, y en la cual afirman, básicamente, que i) mi contrato me obliga a realizar menciones publicitarias sosteniendo que *"atendiendo a que la obtención de publicidad, así como el desarrollo de "menciones publicitarias" constituye un elemento esencial para la viabilidad y continuidad de un programa, así como para las operaciones de la empresa, su ejecución forma parte de las tareas y responsabilidades de quienes los conducen"*; y ii) que el Código de Ética Periodística de la Federación de Periodistas del Perú *"no forma parte del marco regulador de su relación laboral y de su cargo como reportera y conductora"*.

Del contenido de dicha respuesta se advierte que su representada persiste en su ilegal actitud de obligarme a realizar actividad publicitaria, en contravención a las normas éticas que rigen a la actividad periodística y a lo estipulado en mi contrato de trabajo, negándose, por consiguiente a enmendar o corregir dicha conducta, que configura el acto de hostilidad tipificado en el inciso g) del artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).

En razón de ello, y de conformidad con lo establecido en el artículo 35°, inciso b) de la LPCL, comunico a usted mi decisión de dar por terminada mi relación laboral con su representada a partir de la fecha, por acto de hostilidad imputable a ésta, a fin de solicitar por la vía legal correspondiente el pago de la indemnización por despido prevista en el artículo 38° del mismo cuerpo legal.

Atentamente,



PERLA BERRÍOS-CABRERA

DNI. N° 42047554

Av. José Gálvez Barrenechea 592, Oficina # 601

Urbanización Córpac

San Isidro

CIA. LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION

R.U.C. 2010018

AV. SAN FÉLIX N° 968 URB. FUNDO DY.



BOLETA DE PAGO
DEL 01/10/2015 AL 31/10/2015

Anexo 1-D.1

CODIGO 10000367	APELLIDOS Y NOMBRES BERRIOS CABRERA PERLA GUADALUPE				FECHA ING 01/08/2008	FECHA CESA	SUELDO 12,00
DOC IDENTIDAD DNI - 42547554	ESSALUD MAPFRE PERU S.A.	A.F.P. AFP PRIMA - 605000PBCRR0		OBSERVACIONES			
CENTRO DE COSTO (PRINCIPAL) CC10N90MAT 80 MATINAL		AREA 80 MATINAL		PUESTO CONDUCTORA REPORTERA			
DOMICILIO FISCAL	SEDE	DIAS TRAB 9.00	HORAS TRAB 72.00	HORAS EXT SIMP 25 % 0.00	HORAS EXT SIMP 35 % 0.00	HORAS EXT DOBI 0.00	
CALIFICACION		INICIO VACAC	FIN VACAG	INICIO VACAC	FIN VACAC	INICIO VACAC	FIN VAC
PERSONAL NO FISCALIZADO							
INGRESOS		DEDUCCIONES			APORTACIONES		
HABER BASICO	3,800.00	AFP FONDO PENSIONES	10.00	1,200.00	ESSALUD	8	
DESCANSO MEDICO	7.00	AFP COMISION VARIAB	1.19	142.89	APORTE DE EPS	2	
LICENCIA GOCE HABER	14.00	AFP SEGURO INVALIDEZ	1.23	117.59			
VALE DE CONSUMO	300.00	STA CATEGORIA		1,898.74			
		DESC EPS		344.73			
		DOCTO VALE DE CONSUMO		300.00			
TOTAL INGRESOS	12,309.00	TOTAL DEDUCCIONES		3,893.65	TOTAL APORTACIONES		1,01
					NETO A PAGAR		8,304

CIA. LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S.A.
 REPRESENTANTE LEGAL:
 MARGARITA MORALES
 GERENTE GENERAL

CIA. LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S.A.

RECIBI CONFORME: BERRIOS CABRERA PERLA GUADALUPE
 NRO CTA ABONO: CRE = 19314/84068080



CIA. LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S.A

R.U.C. 2010018388

AV. SAN FELIPE N° 968 URB. FUND. DYAGU

BOLETA DE PAGO
DEL 01/11/2015 AL 30/11/2015

Anexo 1-D.2

CODIGO 1000357	APELLIDOS Y NOMBRES BERRIOS CABRERA PERLA GUADALUPE				FECHA ING 01/09/2008	FECHA CESE	SUELDO 12,000.00
DOC IDENTIDAD DNI - 42047354	ESSALUD MAPFRE PERU S.A.	A.F.P. AFP PRIMA - 605000PBCRRD		OBSERVACIONES			
CENTRO DE COSTO (PRINCIPAL) CC: DNEOMAT 80 MATINAL		AREA 90 MATINAL		PUESTO CONDUCTORA REPORTERA			
DOMICILIO FISCAL	SEDE	DIAS TRAB 0.00	HORAS TRAB 0.00	HORAS EXT SIMP 25 % 0.00	HORAS EXT SIMP 35 % 0.00	HORAS EXT DOBLES 0.00	
CALIFICACION PERSONAL NO FISCALIZADO		INICIO VACAC	FIN VACAC	INICIO VACAC	FIN VACAC	INICIO VACAC	FIN VACAC
INGRESOS		DEDUCCIONES			APORTACIONES		
SUBS. POR ENFERMEDAD	8,622.56	AFP FONDO PENSIONES	10.00	1,302.58	ESSALUD	108.00	
SUBS. PRE POST NATAL	1,604.12	AFP COMISION VARIAB	1.19	143.12	APORTE DE EPS	36.00	
DESCANSO MEDICO	4.90	AFP SEGURO INVALIDEZ	1.33	117.38			
		STA CATEGORIA		1,308.74			
		DESC EPS		342.64			
TOTAL INGRESOS	12,026.78	TOTAL DEDUCCIONES		3,114.56	TOTAL APORTACIONES		144.00
					NETO A PAGAR		8,912.22

[Signature]
CIA. Latinoamericana de Radiodifusion S.A.
Gerente de Recursos Humanos

CIA. LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S.A.

RECIBI CONFORME - BERRIOS CABRERA PERLA GUADALUPE
NRO CTA ABOGO : CRE - 19314184089060



CIA. LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S.A.
R.U.C. 20100163986
AV. SAN FELIPE N° 968 URB. FUNDO OYAGUE

BOLETA DE PAGO
DEL 01/12/2015 AL 31/12/2015

Anexo 1-D.3

CODIGO 10000067		APELLIDOS Y NOMBRES BERRIOS CABRERA PERLA GUADALUPE			FECHA ING 01/00/2008	FECHA CESE	SUELDO 12.000.00
DOC IDENTIDAD DNI - 42047554	ESSALUD MAPFRE PERU S.A.	A.P.P. AFP PRIMA - 605000PBCORRO			OBSERVACIONES		
CENTRO DE COSTO (PRINCIPAL) CC10N930MAT90 NATIUAL		AREA BO NATIUAL		PUESTO CONDUCTORA REPORTERA			
DOMICILIO FISCAL	SEDE	DIAS TRAB 0.00	HORAS TRAB 0.00	HORAS EXT SIMP 25 % 0.00	HORAS EXT SIMP 35 % 0.00	HORAS EXT DOBLES 0.00	
PERSONAL NO FISCALIZADO		INICIO VACAC	FIN VACAC	INICIO VACAC	FIN VACAC	INICIO VACAC	FIN VACAC
INGRESOS		DEDUCCIONES			APORTACIONES		
GRATIFIC. DICIEMBRE	12.000.00	AFP FONDO PENSIONES	10.00	1.243.10			
SUBS. PRE POST NATAL	12.431.93	AFP COMISION VARIAB.	1.19	147.84			
CANASTA	571.04	AFP SEGURO INVALIDEZ	1.33	117.39			
BONIF. EXTRA. L30334	810.00	A CUENTA DE GRATIFIC.		12.810.00			
DEVOLUCION SCAT	2.071.29	DBCTO CANASTA		571.04			
		DESC EPS		342.85			
TOTAL INGRESOS	27.884.26	TOTAL DEDUCCIONES		18.132.40	TOTAL APORTACIONES		0.00
						NETO A PAGAR	12.551.86

[Signature]
Cia. Latinoamericana de Radiodifusion S.A.
Sede: Av. San Felipe N° 968 Urb. Fondo Oyague
Calle 10 de Febrero de Tacuzuzo Huancayo

CIA. LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S.A.

RECIBI CONFORME : BERRIOS CABRERA PERLA GUADALUPE
NRO CTA ABONO : CRE - 10314184080060

CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO

Conste por el presente documento, que se extiende por duplicado, el contrato individual de trabajo a plazo indeterminado, según lo previsto en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR-, que celebran de una parte **COMPANÍA LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S.A.**, con Registro Único de Contribuyentes N° 20100163986, con domicilio en Av. San Felipe N° 968, Jesús María, Lima, representada por su Apoderado, el Sr. Gustavo Gómez Morante, identificado con Documento Nacional de Identidad No. 10223375, a quien se le denomina **LA EMPRESA**; y, de la otra parte, la señorita **PERLA BERRIOS CABRERA**, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 42047554, con domicilio en Jr. Saturno N° 925, Pueblo Libre, a quien en lo sucesivo se denominará **LA TRABAJADORA**, en los términos y condiciones que constan en las cláusulas siguientes:

PRIMERA: **LA EMPRESA** es una empresa privada, dedicada a la prestación de servicios de radiodifusión por televisión comercial.

SEGUNDA: En virtud del presente documento, **LA EMPRESA** contrata a plazo indeterminado los servicios de **LA TRABAJADORA**, para que realice las labores propias de reportera y conductora del programa o programas periodísticos que designe **LA EMPRESA**.

Sin perjuicio de lo expuesto, las partes convalidan que **LA EMPRESA** tiene plenas facultades para organizar, dirigir, fiscalizar, modificar, reemplazar, modalizar y sancionar la prestación de servicios (tiempo, lugar, cargo, funciones, modalidad, etc.) de **LA TRABAJADORA**.

TERCERA: Las labores que desarrollará **LA TRABAJADORA** se iniciarán desde el 1 de agosto de 2008 por plazo indeterminado.

CUARTA: Ambas partes concuerdan que la jornada de trabajo es de 48 horas semanales flexibles y que los horarios de trabajo serán establecidos por **LA EMPRESA** de acuerdo a sus necesidades, dentro de esta jornada. El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada de trabajo.

Las partes acuerdan que podrán acumularse y compensarse las horas de trabajo diarias o semanales con períodos de descanso dentro de la semana, de diferentes semanas o ciclos de trabajo, según sea el caso; también se podrán compensar con las horas que no se completan con trabajo efectivo durante la jornada hasta el límite de 48 horas semanales en promedio. **LA TRABAJADORA** no se encuentra sujeta a una fiscalización inmediata y, por tanto, no está sujeta a la jornada máxima de trabajo.

QUINTA: La remuneración mensual que percibirá **LA TRABAJADORA** por todos los conceptos será de S/. 4,082.00 (cuatro mil ochenta y dos 00/100 Nuevos Soles).

SEXTA: **LA TRABAJADORA** estará sujeta al régimen laboral de la actividad privada, dentro de los alcances y efectos que determina la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y demás normas especiales, complementarias y modificatorias para los



trabajadores.

LA TRABAJADORA se obliga expresamente a guardar la más absoluta reserva y confidencialidad, dentro y fuera de **LA EMPRESA**, respecto de lo siguiente: a) los términos del presente Contrato, incluyendo cualquier anexo o modificación complementaria subsiguiente; b) de cualquier tipo de antecedente o información reservada de **LA EMPRESA**, ya sea de orden técnico, comercial o financiero, tales como secretos industriales, know how, elementos o códigos de software y/o hardware, listado de clientes, precios de sus transacciones, propuestas o cotizaciones, descuentos otorgados, anteproyectos, proyectos, estudios de factibilidad u otro; c) de toda información y datos obtenidos o que llegue a conocimiento de **LA TRABAJADORA** que sea de propiedad de **LA EMPRESA** o de un tercero y que el Empleador esté obligado a guardar en reserva o tratar como confidencial; y, d) en general, de todas las operaciones y negocios de **LA EMPRESA** o de sus clientes que se realicen por su intermedio o que lleguen a su conocimiento, sea por la naturaleza o ejercicio de sus funciones o por otra vía y en cualquier forma, y haya o no **LA TRABAJADORA** intervenido en ellos; quedándole absolutamente prohibido divulgar cualquiera de dichos antecedentes, información, operaciones o negocios, salvo que sea autorizado expresamente por escrito por **LA EMPRESA** para revelar algún antecedente o información.

LA TRABAJADORA será pasible de sanción laboral y responsable por los daños que suponga el incumplimiento del compromiso descrito en esta cláusula.

Este compromiso subsistirá aún después de terminado el vínculo laboral.

SÉPTIMA: **LA TRABAJADORA** conoce la actividad que desarrollará y se obliga a desempeñar sus funciones con la mayor eficiencia y espíritu de colaboración, actuando con responsabilidad, honestidad, dedicación y diligencia, observando fidelidad hacia **LA EMPRESA**. **LA TRABAJADORA** declara conocer los reglamentos, prácticas y políticas específicas de **LA EMPRESA**, por lo cual se obliga a cumplir todo lo establecido y lo que establezca en tales normas.

Las partes declaran que **LA TRABAJADORA** prestará servicios en las actividades complementarias y accesorias correspondientes, así como en cualquier otra actividad para la cual sea designado. En tal sentido, **LA TRABAJADORA** se compromete a participar en calidad de invitado en todos los programas que **LA EMPRESA** le indique y a participar en todas las promociones y publicidades que realice **LA EMPRESA** para la difusión de sus programas y diversas campañas de imagen y comunicación. Dicha colaboración consistirá en su participación en las filmaciones, grabaciones, sesiones fotográficas o presentaciones personales en la forma y condiciones que **LA EMPRESA** señale. **LA TRABAJADORA** asimismo se compromete a participar en programas benéficos, saludos especiales por aniversarios, Fiestas Patrias, Navidad, Año Nuevo, Preventas y reuniones con agencias de publicidad y anunciantes cuando **LA EMPRESA** lo requiera.

DOCTAVA: **LA TRABAJADORA** no podrá dedicarse ni prestar servicios para un tercero, fuera del marco de este contrato, directa o indirectamente, que realice actividades iguales o semejantes a las que realiza **LA EMPRESA** y/o cualquier empresa e institución vinculada o relacionada a ella, o cuando esta actividad pudiera representar

un conflicto de intereses, salvo autorización previa, expresa y por escrito de LA EMPRESA.

Esta exclusividad por parte de LA TRABAJADORA a favor de LA EMPRESA, implica que aquella no podrá presentarse en otros medios televisivos que sean competencia directa e indirecta de LA EMPRESA, ya sea para brindar entrevistas y/o cualquier tipo de presentación en televisión, esté vinculada o no a su trabajo en LA EMPRESA.

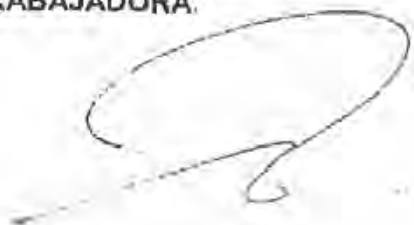
NOVENA: LA TRABAJADORA reconoce que la remuneración señalada en la cláusula quinta comprende también el pago por la cesión definitiva de los derechos patrimoniales sobre sus actividades contratadas a favor de LA EMPRESA, dentro y fuera del país. Tales derechos patrimoniales son los siguientes:

1.- La autorización de radiodifusión, transmisión y comunicación pública de sus intervenciones (uso de su voz, rostro e imagen) como reportera y/o conductora de los programas periodísticos u otros programas televisivos de LA EMPRESA fijadas, así como la autorización a la fijación de sus intervenciones no fijadas. Este derecho autoriza a LA EMPRESA a la comunicación directa o indirecta al público para fines comerciales de las participaciones de LA TRABAJADORA en los programas televisivos, entendiéndose por comunicación al público para fines comerciales la transmisión, retransmisión y repetición indefinida, diseminación, distribución, emisión, y exhibición respecto de cualesquiera formas de televisión, incluyendo, sin limitaciones, señal libre (aérea) de televisión, sistema de cable, cable básico, sistema de pago, sistema *pay per view*, circuito cerrado, antena maestra, sistemas comunitarios de antena, potencia máxima y media, sistemas de distribución múltiple, conexión inalámbrica, fibra óptica, microondas, sistema del tipo Telstar, satélite de transmisión directa (DBS), digital, aquella referida como "televisión interactiva", televisión directa a casa (DTH), y televisión de alta definición (HDTV). Se incluye en esta previsión a la transmisión vía Internet y todas las redes mundiales de computación, incluyendo la red a nivel mundial (*world wide web*), cualesquiera sistema de intranet, cualesquiera sistema de extranet y todos los medios de comunicación a la fecha creados o por crearse en adelante, para los cuales LA TRABAJADORA da su expreso asentimiento.

2.- La autorización a la reproducción directa e indirecta de sus participaciones en los programas televisivos en los que intervenga, fijadas por cualquier procedimiento o bajo cualquier forma y mediante tecnología creada o por crearse.

3.- LA EMPRESA podrá otorgar licencias de transmisión de los programas televisivos en que LA TRABAJADORA intervenga que se fijen o reproduzcan en cualquier material y/o tecnología creada o por crearse, toda vez que los derechos patrimoniales de autor sobre los programas televisivos en que aquella intervenga corresponden a LA EMPRESA, en forma indefinida y universal.

4.- LA TRABAJADORA conoce y acepta que la grabación de los programas televisivos en que ésta intervenga no implica necesariamente su emisión total al aire, pudiendo transmitirse en forma parcial o por segmentos, sin que esta modalidad de transmisión implique el pago de remuneración o complemento remunerativo adicional de LA EMPRESA a favor de LA TRABAJADORA.



Finalmente, **LA TRABAJADORA** reconoce expresamente que todos los derechos patrimoniales señalados en los numerales precedentes son enunciativos y no limitativos respecto de la explotación comercial que **FRECUENCIA LATINA** pudiera hacer de los mismos.

DÉCIMA: En caso **LA TRABAJADORA** decidiera renunciar unilateralmente a **LA EMPRESA** sin invocar expresión de causa, quedará obligado a pagar una penalidad a favor de **LA EMPRESA** equivalente a diez (10) remuneraciones según el monto establecido en la cláusula quinta de este contrato. Se deja expresa constancia, que el pago de esta penalidad procederá únicamente en caso **LA TRABAJADORA** sea contratada o pretenda ser contratada, directa o indirectamente, por otro medio televisivo que sea competencia directa o indirecta de **LA EMPRESA**.

Se deja constancia que la contratación indirecta está referida a cualquier tipo de modalidad contractual sea como persona natural o a través de una persona jurídica o bajo el formato de producción propia o licenciamiento del programa en el que intervendría **LA TRABAJADORA**, con voz e imagen, a través de la señal del medio televisivo en cuestión.

UNDÉCIMA: Las partes convienen que, en el presente contrato de trabajo regirá la Cláusula de Conciencia.

En virtud a ello **LA TRABAJADORA** tendrá derecho a solicitar la resolución del presente contrato en el caso que hubiese sido conminada u obligada a realizar trabajos contrarios a su conciencia o al Código de Ética establecido por **LA EMPRESA**.

Para acogerse a este derecho así como para solicitar la inaplicación de la penalidad prevista en la cláusula décima de este documento, **LA TRABAJADORA** tendrá un plazo de treinta días, contados desde el momento en que se produjo alguno de los supuestos que motivan su decisión, lo cual comunicará a **LA EMPRESA** por escrito de fecha cierta. Esta comunicación deberá no sólo expresar la decisión de **LA TRABAJADORA** si no que deberá estar correctamente motivada y documentada, de modo tal que evidencie la imputación que realiza a **LA EMPRESA**.

Si **LA EMPRESA** no estuviera de acuerdo con la resolución invocada por **LA TRABAJADORA** dará inicio al proceso arbitral señalado en la cláusula duodécima en el cual se verificará si se produjo el supuesto o supuestos en que ésta última ampara su resolución y si corresponde la inaplicación de la penalidad citada, en caso así lo hubiera solicitado esta última.

DUODÉCIMA: Para los efectos del presente contrato, las partes señalan como sus domicilios los que aparecen en la Introducción del mismo. Cualquier cambio deberá ser informado a la otra parte con una anticipación de quince días calendario, mediante comunicación escrita. De no cumplirse dicho requisito, las comunicaciones cursadas a los domicilios anteriores se considerarán correctamente efectuadas.

Ambas partes someten sus diferencias a un arbitraje de derecho conforme a los artículos 62 y 139.2 de la Constitución Política del Perú, así como al artículo 104 de la Ley Procesal del Trabajo y normas complementarias, a cargo de tres árbitros, uno nombrado por cada una de las partes y el tercero designado por los dos últimos quien

lo presidirá. Cada parte asumirá los honorarios de cada árbitro y los del Presidente así como los gastos serán asumidos en partes iguales.

DÉCIMA TERCERA: Las partes ratifican que el presente contrato constituye un acto jurídico válido que no se encuentra afectado por causal de invalidez o ineficacia alguna.

Firmado por triplicado, en señal de conformidad, el día 1 de agosto de 2008.



LA EMPRESA



LA TRABAJADORA

7/13/2015

Gmail - Fwd: Activación Seguros Falabella



Diego Ponce de León Franco <dponcedeleonf@gmail.com>

Fwd: Activación Seguros Falabella

1 message

Perla Berrios <pberrios@lalina.pe>

Sat, Nov 14, 2015 at 8:25 AM

To: Diego Ponce de León Franco <dponcedeleonf@gmail.com>

Cc: perla berrios <pberrios23@gmail.com>

Enviado desde mi iPhone

Inicio del mensaje reenviado:

De: Perla Berrios <pberrios@lalina.pe>
Fecha: 10 de agosto de 2015 15:55:28 GMT-5
Para: Augusto Alvarez <aalvarez@lalina.pe>
Cc: Julia Janiret Calixto Estrada <jjcalixto@lalina.pe>
Asunto: Activación Seguros Falabella

Estimado Augusto,

Como te comenté por teléfono me preocupa la nueva activación de Seguros Falabella. La parte que textualmente dice:

En corredores de Seguros Falabella estamos contigo.

Sugiero que se cambia ese "estamos contigo" y ponerlo en tercera persona: "están contigo o con usted".

Desde mi punto de vista esta frase nos identifica directamente con la marca y yo no trabajo ni represento a Seguros Falabella. Creo que es un tema muy delicado que como periodista, me compromete y me hace asumir una posición que va contra lo que me parece correcto hacer.

Te pediría que por favor veas este lema. Entiendo que mi Directora Janiret ha solicitado lo mismo al área comercial, aunque nos informan que el cliente no ha accedido a cambiar la frase. Lo dejo en tus manos, estimado Augusto. Mi intención es continuar colaborando con el canal encontrando siempre un equilibrio, y así no tener que abstenerme de participar.

Muchas gracias por tu tiempo y de antemano por tu amable gestión.

Saludos!

Perla Berrios.

Enviado desde mi iPhone

- 7/12/2015

Gmail - Fwd: Nuevo auspicio



Diego Ponce de León Franco <dponcedeleonf@gmail.com>

Fwd: Nuevo auspicio

1 message

Perla Berríos <pberrios@latina.pe>
 To: Diego Ponce de León Franco <dponcedeleonf@gmail.com>
 Cc: perla berríos <pberrios23@gmail.com>

Fri, Nov 13, 2015 at 2:03 PM

Enviado desde mi iPhone

Inicio del mensaje reenviado:

De: Augusto Álvarez Rodrich <aalvarez@latina.pe>
 Fecha: 11 de agosto de 2015 18:22:59 GMT-5
 Para: Katherine Romero Sorogastúa <kromero@latina.pe>
 Cc: Julia Janiret Calixto Estrada <jjcalixto@latina.pe>, Marta Rodriguez <mrodriguez@latina.pe>, Perla Berríos <pberrios@latina.pe>, Armandó Avalos <aavalos@latina.pe>
 Asunto: Re: Nuevo auspicio

Ok, Validado. Arrancamos

Augusto

El 11/8/2015, a las 18:19, Katherine Romero Sorogastúa <kromero@latina.pe> escribió:

Hola Augusto, el cliente arregla su mención, le quito al slogan y quedaria de la siguiente manera:

"En Corredores de Seguros Falabella asegurando su auto se puede llevar un Smart tv 43" pulgadas además de 2 meses gratis de asistencias para el hogar, vial, médica y viajes ...

*¡No desaproveche esta oportunidad! Encuéntralos en Tottus, Maestro, Banco y Saga Falabella.
 Gracias Corredores de Seguros Falabella*

Necesito lo validas, para poder arrancar desde mañana.

Gracias



El 10 de agosto de 2015, 18:42, Katherine Romero Sorogastúa <kromero@latina.pe> escribió:

Augusto, la mención de Seguros Falabella de mañana se levanta, se conversara nuevamente con el cliente y te aviso que se decidió.

Gracias

7/17/2015

Gmail - Fwd: Nuevo auspicio



El 10 de agosto de 2015, 16:41, Augusto Alvarez <aalvarez@latina.pe> escribió:

Estimada Katherine

Tengo un serio problema con este tema.

Te pido por favor que sea cambiado para que pueda salir.

En adición a lo que te planteó Janiret, copio el comentario que le pedí a Perla, con el cual estoy de acuerdo.

El cliente debe entender que 90 M es un noticiero.

Por ello, te pido negociar las cosas para que puedan salir como indica Janiret, y como indica también Perla Berrios, conductora del programa. Ella sugiere un cambio que me parece que es perfectamente atendible.

De lo contrario, lamento no poder autorizar su difusión.

Quedo a la espera de tu amable respuesta.

Saludos

A Augusto

EMAIL DE PERLA:

Como te comenté por teléfono me preocupa la nueva activación de Seguros Falabella. La parte que textualmente dice:

En corredores de Seguros Falabella estamos contigo.

Sugiero que se cambie esa "estamos contigo" y ponerlo en tercera persona: "están contigo o con usted".

Desde mi punto de vista esta frase nos identifica directamente con la marca y yo no trabajo ni represento a Seguros Falabella. Creo que es un tema muy delicado que como periodista, me compromete y me hace asumir una posición que va contra lo que me parece correcto hacer.

Te pediría que por favor veas este tema. Entiendo que mi Directora Janiret ha solicitado lo mismo al área comercial, aunque nos informan que el cliente no ha accedido a cambiar la frase. Lo dejo en tus manos, estimado Augusto. Mi intención es continuar colaborando con el canal encontrando siempre un equilibrio, y así no tener que abstenerme de participar.

Muchas gracias por tu tiempo y de antemano por tu amable gestión.



El 10 de agosto de 2015, 17:23, Katherine Romero Sorogastúa <kromero@latina.pe>

7/12/2015

Gmail - Fwd: Activaciones



Diego Ponce de León Franco <dponcedeleonf@gmail.com>

Fwd: Activaciones

2 mensajes

Perla Berrios <pberrios@latina.pe>
 To: Diego Ponce de León Franco <dponcedeleonf@gmail.com>
 Cc: perla berrios <pberrioss23@gmail.com>

Fri, Nov 13, 2015 at 1:59 PM

Enviado desde mi iPhone

Inicio del mensaje reenviado:

De: Augusto Alvarez <aalvarez@latina.pe>
 Fecha: 15 de octubre de 2015 10:35:40 GMT-5
 Para: Perla Berrios <pberrios@latina.pe>
 Cc: Julia Janirel Calixto Estrada <jjcalixto@latina.pe>
 Asunto: Re: Activaciones

Estimada Perla

Sobre el tema que planteas, solo puedo decirte que tu contrato te obliga a realizar dichas menciones, las cuales son muy importantes para el logro de lo objetivos comerciales del canal.

Saludos cordiales

Augusto

**Augusto**

Alvarez Rodrich

Director Periodístico
Gerente de Noticias

(01) 219 1000 Ext. 1372

Av. San Felipe 958
Jesús María

latina.pe



TUS PROGRAMAS FAVORITOS
Y LOS CAPITULOS COMPLETOS DE TUS NOVELAS

DESCARGA NUESTRA APP



IOS



ANDROID



El 15 de octubre de 2015, 10:21, Perla Berrios <pberrios@latina.pe> escribió:
 Estimado Augusto,

Contenta de volver después de un tiempo en Nueva York, te escribo para comunicarte mi decisión de abstenerme de participar en las activaciones publicitarias dentro del noticiero. Tal como te comenté antes de viajar, no estoy de acuerdo con la forma como está planteado este tema.

Tengo razones personales y profesionales que motivan esta decisión. Como te lo comenté también, no tengo ningún inconveniente en hablar contigo personalmente y exponerte mis razones con más detalle. Tienes mi total buena disposición.

Saludos y gracias,
 Perla Berrios.

7/13/2015

Gmail - Fwd: Menciones y algo más



Diego Ponce de León Franco <dponcedeleonf@gmail.com>

Fwd: Menciones y algo más

1 message

perla berrios <pberrioss23@gmail.com>
 To: Diego Ponce de León Franco <dponcedeleonf@gmail.com>
 Cc: Perla Berrios <pberrioss23@gmail.com>

Fri, Nov 13, 2015 at 2:07 PM

———— Mensaje reenviado ————

De: perla berrios <pberrioss23@gmail.com>
 Fecha: martes, 20 de octubre de 2015
 Asunto: Menciones y algo más
 Para: Andres Badra Badra <abadra@latina.pe>

Estimado Andres,

Espero que te encuentres muy bien. Ya de regreso, después de un mes y medio de estar de licencia por mi beca en Naciones Unidas, el jueves de la semana que pasó me reincorporé a mis labores en el Matinal.

Comparto contigo un poco sobre mi experiencia enriquecedora en Nueva York. Tuve la posibilidad de estar con otros 14 periodistas de diferentes partes del mundo como Albania, Nepal, India, Sudáfrica... Todos profesionales a1 que desempeñan una labor fundamental en sus países, como mi amigo Lagu de Sudán del Sur, preso 3 veces por informar en contra de la dictadura de su gobierno en el único medio opositor de su país.

Como parte del Programa de la ONU también tuve la posibilidad de estar en CNN, AL Jazeera, Human Rights Watch... Y la lista sigue. Grandes ejemplos de cómo trabajan las grandes cadenas de noticias internacionales del mundo.

Afortunadamente mi embarazo me permitió asistir a las sesiones en la ONU. Mi hija crece fuerte y sana y es mi motor ahora que mi familia y yo atravesamos una etapa de duelo. La partida de mi papá fue un golpe muy duro. Pero es increíble como mi pequeñita valiente y hermosa me da fortaleza. Bien dicen que ser madre te transforma la vida. A propósito, muchas gracias por las flores que envió Latina al funeral.

Sin embargo esta no es la única razón por la que te escribo, estimado Andres. Quiero expresarte también mi malestar respecto de un tema puntual en el noticiero, y son las menciones publicitarias. Un tema que no es nuevo para mí pues vengo pidiendo desde hace más de un año que se trate en las instancias pertinentes dentro del canal. Sí, hace más de un año. Tiempo en el que me he reunido con Eduardo Guzmán, con Luis Miguel Sánchez, con Augusto... Y siempre diciéndoles lo mismo: que no estoy de acuerdo con la forma en la que están planteadas estas menciones publicitarias, que considero incorrecto que como periodista se me identifique con una marca especial o con una entidad del estado, que en mi contrato no está consignado, que por favor lo revisemos, que aunque no quería tener inconvenientes en la empresa, no me parece que se pase por encima de la independencia que debe tener todo periodista... Y a pesar de todo esto, fui paciente, continúe colaborando para no dejar colgados los compromisos comerciales asumidos por el canal esperando, como te digo, una solución.

Antes de viajar a Nueva York Augusto me llamó para agradecerme porque en el Matinal era sólo yo la que estaba diciendo las menciones. En aquella llamada le dije una vez más todo lo que líneas arriba te detallo. Y que al regreso de mi viaje conversáramos porque así las cosas para mí no eran viables. Cuando regresé, el jueves de la semana pasada, me di con la sorpresa de que ya habían agendadas más activaciones sin haberme consultado al respecto y pese a que como te explico yo ya había manifestado mi disconformidad en más de una oportunidad.

Es por esta razón que le envié un correo diciéndole mi decisión de abstenerme de participar en las activaciones. Decisión que ha motivado que el día de ayer me comunique la posibilidad de ser removida de mi cargo, es decir que ya no estaría más en la conducción del Matinal porque sería reemplazada por otra

- 7/2/2015

Gmail - Fwt: Menciones y algo más

conductora que si lea las menciones.

Y te preguntará por qué estimado Andres, no estoy de acuerdo con las menciones. Pues por un tema muy sencillo que me gustaría que sea respetado, y voy a citarte un ejemplo. El día de hoy hubo una mención de Essalud con slogan incluido hablando de sus grandes inversiones y de cómo cada vez más personas se están beneficiando. Hoy día también, más temprano, pusimos una nota sobre "el estado deplorable de los hospitales en el Perú" frase textual de la reportera, y que es verdad. Como sabes, muchos de estos hospitales son administrados por Essalud. Cualquiera que haya tenido la posibilidad o la desgracia por así decirlo, de tener un familiar en el seguro social de este país sabe perfectamente el estado calamitoso, la falta de camas, las enormes colas desde las 3 am, las citas que llegan después de que el paciente muere. Esto es Essalud, y por razones poderosas como estas considero incompatible que un periodista aparezca hablando de las "bondades" que seguramente tiene, pero que creo, como periodista, no me corresponde a mi decirlos, poner mi sello ni firmarlas. Creo que en todo caso si esa institución o cualquier otra quiere hablar con un periodista de sus beneficios, podría ser entrevistado.

Estas son las incompatibilidades a las que me refiero, lo sensible que son más publicidades dichas por periodistas sobre instituciones o empresas cuestionadas muchas veces. Yo he sugerido que sea una voz en off, con imágenes, la forma de estas menciones publicitarias. He visto que ya lo están haciendo justamente en 90 central. Considero humildemente, que abstenerme de leer las menciones no me hace menos periodista ni menos profesional. De pronto si menos útil para los fines comerciales de la empresa, Pero en todo caso yo no fui contratada para ello.

En medio de todo este conflicto de interés que me generan las menciones, está mi contrato. El cual no me obliga a hacerlas, ni siquiera está contemplado. No existe una sola línea al respecto. Créeme Andres, que no soy de las personas que piden cosas que no corresponden. Se muy bien cuál ha sido y es mi lugar en esta empresa en la que llevo 10 años creciendo, aprendiendo, colaborando. Por ello considero, al igual que con el tema de las vacaciones que finalmente me ayudaste a resolver, que esta vez esté pidiendo algo que no corresponda. Yo no he puesto a la empresa en esta situación. Creo que desde un primer momento las activaciones han sido mal planteadas o vendidas, sin consultarte a los periodistas sobre los cuales su imagen se estaba vendiendo también. No es dinero lo que pido, en lo absoluto. Lo que estoy buscando es que se respete mi derecho y mi decisión de decir no.

Ayer, muy tarde en la noche, Augusto me dijo que iba a pedir el informe legal sobre mi contrato porque según entiende mi contrato si me obliga. Me pidió que por esta semana lea las menciones de Essalud. Yo le contesté que lo haría sólo por hoy. Se me informó que mi decisión puede motivar mi salida del noticiero. Situación que lamentaría profundamente y que no me da una buena impresión. Creo que en todo este tiempo he sido leal a Latina. Y siempre he considerado que en Latina el techo de crecimiento para sus profesionales es alto, independientemente de la administración que esté en tal o cual momento. Siempre me he sentido a gusto y espero poder seguir siendo parte de su pantalla con la misma independencia y seguridad de la que hablamos en tantos spots del canal. Justo el de las elecciones está al aire y habla de esto. Sino es así, y tienen a bien retirarme del noticiero, acataré la indicación. Sólo espero terminar estos escasos 30 días hábiles que me quedan antes de tomar mi licencia de maternidad, trabajando en un ambiente tranquilo para el desarrollo de los últimos meses de mi embarazo.

Te reitero mi buena disposición. Discúlpame la extensión de este correo, me hubiese encantado conversar personalmente contigo pero entiendo que tus tiempos son apretados. Y yo, por la pancita, necesito descansar y cuidarme bastante. Aún así si necesitas verme estaré encantada.

Independientemente de lo escrito, quiero agradecerte una vez más por la posibilidad de ser parte de Latina. Siempre me has apoyado en los proyectos que he decidido emprender y eso es algo que me llevaré conmigo a donde vaya. La intención de este correo es simplemente expresarte mi opinión y mi sentir. Con el respeto que te mereces.

Un gran abrazo Andres.
Saludos,
Perla Berrios.

Anexo I-I

7/12/2015

Gmail - Fwd: Consulta



Diego Ponce de León Franco <dponcedeleonf@gmail.com>

Fwd: Consulta

1 message

perla berrios <pberrioss23@gmail.com>
 To: Diego Ponce de León Franco <dponcedeleonf@gmail.com>
 Cc: Perla Berrios <pberrioss23@gmail.com>

Fri, Nov 13, 2015 at 2:08 PM

———— Mensaje reenviado ————

De: Perla Berrios <pberrios@latina.pe>
 Fecha: viernes, 23 de octubre de 2015
 Asunto: Fwd: Consulta
 Para: perla berrios <pberrioss23@gmail.com>

Enviado desde mi iPhone

Inicio del mensaje reenviado:

De: Perla Berrios <pberrios@latina.pe>
 Fecha: 23 de octubre de 2015 10:27:08 GMT-5
 Para: Augusto Alvarez <aalvarez@latina.pe>
 Asunto: Consulta

Buenos días Augusto,

Luego de recibir tu llamada telefónica el día de ayer donde me indicaste que iba a ser removida de la conducción del noticiero Matinal por negarme a leer las menciones publicitarias de Essalud, y que por ello no fuera a trabajar el día de hoy, aún continúo a la espera de tu comunicación para saber cuánto tiempo duraría esta medida y en todo caso cuáles serán mis funciones periódicas a partir de la fecha.

Gentilmente te recuerdo que mi avanzado estado de gestación no me permite realizar labores de riesgo, ni que se exponga el buen desarrollo de mi hija.

Como te expliqué ayer por teléfono, me era imposible llegar a la reunión que me convocaste a las 6 pm. Porque ayer se cumplió un mes del reciente fallecimiento de mi padre y tenía gestiones personales que atender. No obstante, propuse que la reunión sea a las 7 pm, lamentablemente no pudimos concretarla. Me disculpo por ello.

Te agradeceré que cualquier comunicación o nueva indicación sea por escrito.

Saludos cordiales,

Perla Berrios.

Enviado desde mi iPhone

Anexo 1-J

Lima, 18 de Noviembre de 2015

Señores,
LATINA
 Dirección:
 Av. San Felipe 968, Jesús María.



Atención:
 Sr. Andrés Badra, Gerente General
 Sra. María Mónica Miguel de Priego, Gerente de Recursos Humanos



Estimados señores:

Por medio de la presente, como conductora actual y periodista de su medio de comunicación, quisiera precisar algunos hechos que han venido acaeciendo en su canal, que colisionan con las normas éticas que deben guiar mi labor como periodista y que no se condicen con lo acordado contractualmente con mi persona.

En efecto, durante mis emisiones al aire como conductora del noticiero "90 Matinal" se me ordenó que leyera, en vivo, publicidad de productos específicos del sector privado, marcas comerciales y también de instituciones del Estado peruano (específicamente, de EsSalud). Pese a que, durante los últimos meses y en reiteradas oportunidades, quise resolver el tema mediante el diálogo, no obtuve solución alguna. Por el contrario, fui conminada a presentar en el noticiero dicha publicidad. Inclusive, en el mes de Mayo del presente año, le expuse al Señor Augusto Álvarez las razones y motivos por los que consideraba incompatible la función periodística con las menciones publicitarias dentro del noticiero, a lo que él contestó "Si no lo haces, te puede perjudicar".

El día 15 de octubre del presente año, mediante correo electrónico, le comuniqué al Señor Augusto Álvarez mi decisión de no leer más las menciones publicitarias, a lo que contestó textualmente: "tu contrato te obliga a realizar dichas menciones". Dicha respuesta me sorprendió de sobremanera, pues no se condice con lo establecido en mi contrato de trabajo, en tanto fui contratada para realizar labores periodísticas, sea como reportera o conductora (tal como se señala en la cláusula segunda de mi contrato), pero no para realizar labores de publicidad de productos, bienes, o entidades públicas o privadas. En tal sentido, la orden de realizar menciones publicitarias durante mi labor como conductora de un programa periodístico, constituye una modificación sustancial de las labores establecidas en mi contrato de trabajo, y una vulneración de lo dispuesto en el artículo 9 de la ley de Productividad y Competitividad laboral, conforme al cual la facultad del empleador de modificar la forma y modalidad de la prestación de servicios debe ajustarse a criterios de razonabilidad. Adicionalmente, al tener que actuar como anunciante publicitaria, en mis funciones como conductora de un programa periodístico, conlleva un desmedro de mi imagen como periodista, y es contrario a mi dignidad y ética como persona y como profesional.

Ante mi negativa profesional a leer las señaladas menciones publicitarias, el día 22 de octubre, el Señor Augusto Álvarez, en su calidad de Gerente de Informaciones y

Director periodístico, me comunicó telefónicamente mi remoción del puesto de conductora de 90 Matinal. Asimismo me indicó que no vaya a laborar al día siguiente "porque *no era necesario*" (sic). Ante mis preguntas y reclamos posteriores me señaló que esta decisión estaba motivada por mi negativa de leer las publicidades, y que él no sabía cuánto duraría mi separación del noticiero, ni qué funciones tendría yo a partir de ese momento.

El caso es, que al no haberse cumplido los requisitos formales que exigen las normas laborales para casos como el señalado, le envié un correo electrónico el día viernes 23, precisándole diera respuesta a mis preguntas anteriores, no recibiendo comunicación escrita de parte de él, aumentando así mi absoluta desazón por lo que considero un hecho arbitrario y totalmente hostil según los párrafos antes mencionados.

Posteriormente, y a horas 5:00 p.m., recibí una llamada suya que no llegué a contestar, así que lo llamé de nuevo. En esa comunicación verbal me dijo que sí podría ir al día siguiente, sábado 24 de octubre, y el domingo 25 para presentar los noticieros de fin de semana porque "*en esos espacios periodísticos no hay menciones publicitarias*". En dicho instante le pregunté, entonces, si esas serían mis funciones a partir de la fecha, a lo que contestó que no sabía. Luego le pregunté por cuánto tiempo duraría mi salida obligada del noticiero matinal y me contestó: "*no lo sé, el tiempo que duren las menciones...*". Entonces le pregunté cuánto tiempo durarían las menciones publicitarias en el matinal y me dijo nuevamente: "*no lo sé...*".

El caso, Señores de LATINA, es que ese mismo día por la noche, y dada mi condición de embarazo (con 28 semanas de gestación en ese momento), tuve que ingresar de emergencia a la clínica el Golf debido a un fortísimo dolor en el vientre y en la pierna izquierda, del cual aún no me recupero y por el que me encuentro con descanso médico hasta el 26 de noviembre de 2015, de acuerdo a los certificados e informes presentados oportunamente.

Señores de LATINA, como se entiende de la misiva que les curso, mi intención es poner freno y aclarar formalmente los hechos que han ocurrido, principalmente por absoluto respeto profesional a mi persona. Por ello, a pesar de los problemas de salud que mantengo y a mi avanzado embarazo, espero resolvamos estos impases personalmente a la brevedad. Por ello solicito una reunión con mi persona y mi representante legal antes de tomar cualquier medida.

Sin otro particular,



Perla Berríos Cabrera
DNI: 42047554
Av. Salaverry 3680 Dpto. 203, San Isidro.
pberrios23@gmail.com



DESCANSO MEDICO

Paciente: Berniño Camino Penlo

H.C. N°: 484625

Diagnóstico: Sinbr Miosesul
ANULY ROS J Jqueno

Tipo de descanso: absolut

Días: 8

Del: 19.11.15 Al: 26.11.15

Fecha: 17.11.15 Hora: 2:30 pm.

Doctor (a): Poccano CMP: 35706

Especialidad: Neuroradiología.

[Handwritten signature]
Escuela Lina
Escuela de Medicina Fisica
Ramos y Seno

Central (01) 635 5000 \ www.sannape
Av. Aurelio Miro Quesada 1030 San Isidro

GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
16 NOV 2015
RECORRIDO
CIA LATINOAMERICANA DE
RADIODIFUSION S.A.



DESCANSO MEDICO

Paciente: BARRIOS COBRERA PERLA

H.C.Nº: 484625

Diagnóstico: 1) GESTANTE 31 SEM
2) HIALGIA

Tipo de descanso: FÍSICO

Días: 05 (cinco)

Del: 14-NOV-15 Al: 18-NOV-15

Fecha: 14-NOV-15 Hora: 11:00 am.

Doctor(a): MARIBONIGUATO W. CMP: 45614.

Especialidad: GINECO-OBSTETRICIA

Firma y sello

Central (01) 635 5000 \ www.sanna.pe
Av. Aurelio Miro Quesada 1030 San Isidro

CL. LATINOAMERICANA DE
RECURSOS HUMANOS S.A.
18 NOV 2015
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

635 5000
 AY
 REHABILITACION
 2239



Adicional

Nombre: Bernabé Cordeiro Peralta Guadalupe

Código: 340101 - 340101

FECHA	FIRMA
18/11 4:40pm	Eli
19/11 4pm	V
20/11 4pm	I
23/11 4:40pm	V
25/11 4pm	Eli
26/11 4pm	I
30/11 4pm	I
2/12 4pm	I
3/12 4pm	I
5/12 10:40am	T

NO FALTA
 NO REPROGRAMACIONES

Sistemas de Administración Hospitalaria S.A.C
 AV. AURELIO MIROQUESADA 1030 SAN ISIDRO
 RUC : 20607264106
 TELEF : 835-5000
 Clínica el Gol
 Av. Aurelio Miroquesada 1030 - San Isidro Lima
BOLETA DE VENTA ELECTRÓNICA
B001-06785

Fecha Emisión : 17/11/2015 16:02:44

Aseguradora :

Empresa :

Póliza : HC

Paciente : BERRIOS CABRERA PERLA GUAD/

Título : BERRIOS CABRERA PERLA GUAD/

Vigencia :

Moneda : NUEVO SOL CV

Descripción	Cant.	P. Unit.	Importe
INFORME MEDICO	1,00	39,65	39,65

Total Valor Venta - Operaciones Gravadas : 33,61

IGV : 6,05

Importe Total S/. : 39,66

TREINTINUEVE Y 66/100 NUEVOS SOLES

Médico :

Consultorio :

Usuario : EVIVAS

Transacción : 17/11/2015 19:53:22

Representación impresa de la Factura Electrónica Autorizada
 para ser Emitida electrónicamente mediante la Resolución de
 Intendencia N° 010-005-0001850/SUNAT Para consultar el
 comprobante ingresar:

www.efacturacion.pe



CARTA
Comunicación de fecha 18 de noviembre 2015

Perla Berríos Cabrera
Reportera - Conductora
Lima 23 de noviembre de 2015
Av, Salaverry 360 – int.203 San Isidro

De nuestra consideración:

Por medio de la presente, contestamos la comunicación de la referencia y le confirmamos la recepción de las constancias de descanso médico que le fueron otorgadas por los días que van del 14.11.2015 al 26.11.2015.


De otro lado, debido a su actual incapacidad temporal sustentada por su descanso médico, y en consideración a su estado de embarazo, nuestra empresa desea que su salud no se vea afectada por lo que le invocamos cumpla con su descanso con toda normalidad para que pronto la tengamos nuevamente laborando.

Sin perjuicio de lo anterior, es importante precisar que nuestra empresa en todo momento ha sido respetuosa de la legislación laboral y de los derechos que a usted le asisten, así como, evidentemente, del contrato de trabajo que nos une con usted.

En consecuencia, rechazamos cualquier afirmación e insinuación sobre supuestas lesiones a sus derechos. Si tuviera alguna inquietud o preocupación sobre el particular con gusto podríamos conversarlo personalmente una vez que su estado de salud lo permita y que su médico le autorice a retomar sus labores.

No dude en contactarnos por cualquier inconveniente adicional que pueda tener.

Atentamente,



María Mónica Miguel de Priego Muñoz
Gerente de RR.HH.

11/2/2018

Gmail - Fwd: Menciones Essalud

Anexo 1-L



Diego Ponce de León Franco <dponcedeleonf@gmail.com>

Fwd: Menciones Essalud

1 message

Perla Berríos <pberríos@latina.pe>
 To: Diego Ponce de León Franco <dponcedeleonf@gmail.com>

Fri, Nov 13, 2015 at 1:56 PM

Enviado desde mi iPhone

Inicio del mensaje reenviado:

De: Julia Janiret Calixto Estrada <jcalixto@latina.pe>
 Fecha: 19 de octubre de 2015 14:24:59 GMT-5
 Para: Melissa Peschiera <mpeschiera@latina.pe>, Perla Berríos <pberríos@latina.pe>, Marta Lilliana Rodríguez Koch <mrodriguezk@latina.pe>, Augusto Alvarez <aalvarez@latina.pe>, Eddy Tapia <etapia@latina.pe>, Armando Avalos <aavalos@latina.pe>
 Asunto: Fwd: Menciones Essalud

MELISSA - PERLA ...

DESDE MAÑANA INICIAMOS LA MENCIÓN DE ESSALUD- LES ADJUNTO LOS TEXTOS.

HABLAMOS

JANIRET

— Mensaje reenviado —

De: Katherine Romero Sorogastúa <kromero@latina.pe>
 Fecha: 14 de octubre de 2015, 23:15
 Asunto: Menciones Essalud
 Para: Augusto Alvarez <aalvarez@latina.pe>, Julia Janiret Calixto Estrada <jcalixto@latina.pe>
 Cc: Marta Lilliana Rodríguez Koch <mrodriguezk@latina.pe>, Eddy Tapia <etapia@latina.pe>, Armando Avalos <aavalos@latina.pe>, Lesdy Melgarejo <lmelegarejo@latina.pe>

Augusto / Janiret; adjunto las menciones del cliente Essalud, con las correcciones sugeridas el día del brief.

Espero su validación

Gracias



Latina

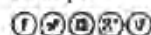
Katherine
Romero

Coordinadora de Producción Comercial

(01) 219 1000 A/c. 1403
 (01) 989265694

Av. San Felipe 968
 Jesús María

latina.pe




Anexo 1-M

Periodistas del Perú

Libertad, verdad, responsabilidad

declaración de chapulleo | libertad de expresión | periodistas peruanos | uchuraccay | obituario | justicia | fotografías | primera plana

Código de Ética de la FPP

Autor Vladimir Terán Alarcón | Publicado el 5:15 p. m. | Filed Under: Código de Ética, reglamentos | 

Aprobado en el XXII Congreso Nacional de la Federación de Periodistas del Perú, ALFREDO VIGUO MALDONADO
Huampant, Lima, 27 y 28 de octubre del 2009

PRESENTACIÓN CÓDIGO DE ÉTICA PERIODÍSTICA

En un momento histórico de profunda crisis moral, donde la pérdida de los valores y hasta la apatía de conductas que inducen a la visión de una sociedad que santifica el maquiavelismo mercantilista y utilitario, como modelo de éxito, surge como una formidable respuesta y barrera de contención, al famoso "Código de Ética Periodístico" de la Federación de Periodistas del Perú.

La preocupación por tomar conciencia, cumplir y hacer cumplir normas deontológicas a los periodistas por una institución tan importante, respecto a la conducta profesional y moral de sus miembros, refleja una gran responsabilidad social y respecto por los efectos tan sensibles que tiene en la comunidad social, constante flujo de información que da origen y contribuye a moldear la conciencia ciudadana.



La autorregulación ética de los periodistas representa no sólo una medida indispensable para su labor profesional, sino su ejercicio a través de las noticias, tener un diagnóstico exacto del pulso y bienestar del cuerpo social que es el país, y además contribuir a la educación cívica y orientación del ciudadano. Es así cumplir un deber social.



Alfredo Viguó autor del Código de Ética de la FPP

La ejemplar decisión de la Federación de Periodistas del Perú, es además una garantía del ciudadano común de ser respetado en sus derechos, a recibir información veraz, a tener en el periodista un aliado en la defensa y causa de sus derechos básicos y en el respeto de los valores culturales y sociales de su nacionalidad.

El Código de Ética Periodístico, viene a ser también un valioso esfuerzo para la recuperación de la credibilidad quebrantada por el sensacionalismo, la grosera manipulación de la verdad y la tergiversación interesada de los hechos mediante el

  Aumentar o disminuir el tamaño de las LETRAS

Enter email address here



Archivo

- 2014 (23)
- 2011 (1)
- 2010 (74)
- ▼ 2009 (9)
- ▼ octubre (9)

Manual práctico para usar Twitter

¿Pueden ser periodistas y activista a la vez?

Código de Ética de la FPP

Argentina: Analizan situación laboral en las Agenc...

Reciben artículos de investigación periodística pa...

"12 mil personas han sido chapuleadas" dice period...

Debanon legalmente a periodista en Trujillo

Estatuto de la Federación de Periodistas del Perú

Libertad para lo veraz.

Responsabilidad en la exp...



VIDEOS



con la tecnología de YouTube

Club de Periodistas



Bitácoras de Periodistas

 **podestá te cuenta**



Hace 3 días

 **MISCELANEA CLARO CLARISIMO**

Hace 5 días

para evitar hechos como los siguientes:

A.- Que cualquiera se atreva a faltar a periodista. No es lo mismo ejercer el derecho que tiene toda persona a expresar su pensamiento, sus ideas y opiniones, que hacerlo asumiendo —y comprometiendo a veces gravemente— la alta condición profesional que no se tiene, ya sea por la falta de formación en la especialidad o por evidente carencia de ética.

B.- Que se complazca —por error o a propósito— la atención de "darle al público lo que le gusta" y obsecar, mediante la prensa, sensacionalismo y vulgaridad.

C.- Que se descuide en la expresión y en la calidad del mensaje, con el fácil pretexto de llegar a las mayorías. Es deber irrenunciable de la prensa mantener su honorable rango. Es su obligación elevar el nivel cultural de los receptores y contribuir así a su educación.

D.- Que se utilice la acreditación como miembro de una institución gremial periodística, de un medio de comunicación social o de una empresa en la que se trabaja como periodista, para usufructuar de ella, solicitando y/o aceptando ventajas pers. al margen de tipo económico y/o material. Los medios de comunicación social deben ser muy exigentes y actuar con diligencia al acreditar a alguien como periodista. Es su responsabilidad corroborar la idoneidad. La Federación de Periodistas del Perú (FPP) está obligada moral y legalmente a revisar sus registros de afiliados y a la exigencia de depurar su padrón. Igual deber corresponde a los organismos que representan a los medios comunicación social. No todo lo que se imprime, firma, graba o transmite en cualquier medio de comunicación social tiene categoría periodística. Esto se logra por el mérito que le confiere el valor del mensaje y la ética de forma expresiva.

E.- Que se aproveche del ejercicio periodístico para insultar, columniar, difamar, vejar, denostar, amenazar, divulgar hechos

concernientes a la vida privada y a la intimidad, solicitar y/o aceptar recompensas a cambio del silencio o de la publicación de alguna noticia, y otras acciones contrarias a la ética periodística.

**CAPITULO I
NORMAS GENERALES**

Art. 1.- Los periodistas están moralmente obligados a ejercer con honestidad. Deben honrar su profesión y hacer que se la respete. Hay que ser digno de la Libertad de Prensa, considerando en ella las libertades de información, opinión, expresión en todas sus formas, investigación periodística, difusión del pensamiento, fundación de medios de comunicación social y programas periodísticos. No incurrir en libelos. No existe libertad de prensa, su límite natural es el derecho ajeno.

Art. 2.- Los periodistas federados de todo el país se hallan sujetos a las normas de este Código de Ética Periodística. Su infracción será sancionada conforme a lo previsto en la parte correspondiente al Tribunal de Honor.

Art. 3.- Los medios de comunicación social, las empresas periodísticas, así como las estaciones de televisión, de radiodifusión, de internet, de comunicación virtual del país y otros, que difundan programas periodísticos, pueden adherirse, por convicción, a lo estipulado en este Código de Ética Periodística, conscientes de sus responsabilidades eminentemente social.

**CAPITULO II
ACTOS CONTRA LA PROFESIÓN PERIODÍSTICA**

Art. 4.- Son actos contrarios a la ética que debe tener todo periodista respecto a su profesión:

- a) Incurrir en delitos dolosos que conlleven condena judicial.
- b) Usurpar intencionalmente documentos falsos y/o adulterados, inclusive fotografías, filmaciones, discos, casetes, grabaciones y otros.
- c) No guardar el secreto profesional. La única excepción, singular, es que esporádicamente se pueda revelar la fuente se cuando ésta falta a la verdad con dolo, lo cual produce engaño al público, haciendo que el periodista ofrezca una información

- (1) declaraciones (1) democracia
- (1) derecho de información (1)
- diarios (1) ensayo (1) exámenes
- (1) periodistas (1) tinta (1) libros
- (1) imágenes (1) periodismo (1)
- fotos (1) periodistas (1) países (1)
- grupos (1) profesionales (1)
- instituciones (1) informaciones
- (1) internet (1) investigación (1) la
- república (1) leyes (1) libertad de
- prensa. El Salvador (1) libros (1)
- libros (1) radio (1) televisión (1)
- internet (1) revistas (1) televisión
- (1) medios (1) otros (1) países (1)
- periodismo (1) periodistas (1)
- periodismo de investigación (1)
- periodismo social (1) periodistas
- (1) periodista (1) radio (1) radio (1)
- políticos (1) política (1) presencia
- (1) políticos (1) representación
- (1) radio (1) son (1) son (1)
- seguridad social (1) servicios (1)
- sociedad (1) otros (1) televisión
- (1) televisión (1) libros (1)
- investigación (1) videos (1)
- visión (1) otros (1)

Followers



Este cont

Para ayuda
especifica e
permite qu

descalificadas, con grave riesgo de su vida profesional y ética.

d) Servirse de material periodístico ajeno, usurpando, sea inédito, confidencial o ya difundido -en cuyo caso es honesto citar las fuentes-

e) Solicitar para sí u otro colega donación alguna, cualquiera sea la razón de necesidad que exista. Todo beneficio social para los periodistas que lo requieran es de cargo y responsabilidad de la respectiva Comisión de Asistencia.

f) Difundir como noticia de interés público lo que por su naturaleza es material publicitario, salvo en las secciones identificables que el medio de comunicación social designe expresamente para ello y que el público pueda reconocer como tales, igual comportamiento debe haber para los publi-reportajes.

g) Ejercer la obligación moral de consagrar la vida a su profesión, y en consecuencia, consciente de que por su destino y bien social, ejerce el trabajo considerado el más peligroso del mundo.

h) Buscar y/o aceptar ventajas a costa de la profesión de periodista, al margen de las que son propias de su ejercicio moral. Hay que merecer el aprecio y el reconocimiento de la sociedad, a la cual se sirve.

h) No escudarse a la Cláusula de Conciencia si la empresa periodística o el medio de comunicación social en que se labora cambia de línea u orientación, con la cual no se coincide. Es ético mantener su propia convicción, lo contrario es inhumano y ajeno contra el prestigio propio y profesional. Las creencias y criterios se fundamentan en principios superiores.

i) Descuidar -siempre fuera que esté- la conducta personal y el aspecto físico. El periodista, además de respetar su propio prestigio, representa siempre a su género y al medio o empresa en la cual trabaja.

CAPITULO III

DEBERES PARA CON DIOS Y LA PATRIA

Art. 5.- Independientemente de la religión o creencias que se profesa, y aún si se declara agnóstico, el periodista está moralmente obligado en su ejercicio profesional a honrar a Dios y los dogmas. Es su deber respaldar las creencias religiosas aunque no las comparte.

Art. 6.- Es deber del periodista respetar y defender los intereses nacionales como bienes inalienables del Perú. Y honrar los símbolos patrios, así como la memoria de nuestros héroes, próceres y mártires.

CAPITULO IV

DEBERES PARA CON LOS COLEGAS

Art. 7.- Los periodistas federados se obligan mediante este Código de Ética Periodística a:

a.- Respetar el derecho de autoría. Citar las fuentes, no plagiar.

b.- Custodiar la reputación de los colegas.

c.- Brindar ayuda y asistencia a los periodistas que sufren vejamen en el cumplimiento de su misión; a los que sean perseguidos, acusados o amenazados por causa de sus ideas y opiniones, o por investigar, descubrir y revelar actos de corrupción pública o privada que afectan al país, al Estado, a las personas o a la sociedad en general. Atender, en lo posible, a los colegas que se encuentren en exilio o que sufran cancelación por esas mismas causas y/o por motivos de índole política.

CAPITULO V

DEBERES PARA CON LAS EMPRESAS Y LOS MEDIOS

Art. 8.- Son actos contrarios a la ética profesional en este rubro:

a.- Revelar la fuente, datos, referencias, material de trabajo y otros que tengan condición de reservado.

b.- Pagar estipendio o haber inferior a lo establecido por la ley o al que correspondiera por la clase y responsabilidad profesional de la labor periodística que se desempeñe y cargo que se ejerza. Esto fomenta la competencia desleal en el competitivo mercado de trabajo. Y la posibilidad de que personas que no son periodistas cumplan su cometido con algún propósito distinto de la profesión, con desmedro de ésta, de la calidad del trabajo y del prestigio del medio de comunicación social.

No se incluye en este caso a los asociados prácticos y/o Ciencias de la Comunicación, a quienes es deber orientar. Su número, sin embargo, ha de ser prudentemente incorporado por los medios de comunicación social y otras empresas en las cuales se realice trabajo de prensa, igualmente el tiempo de permanencia en tal condición.

CAPÍTULO VI

DEBERES PARA CON LA SOCIEDAD

Art. 9.- El periodista está obligado a:

a.- La Intimidad.- Respetar el derecho de toda persona a su intimidad. La vida es inviolable, salvo el caso extremo de bien y necesidad públicas. Ésta es patrimonio moral del titular y de su familia. Quién lleva cargo público no está exceptuando de ser objeto del legítimo derecho de la información y la crítica. De parte de la prensa: al con su conducta pone en riesgo o desprestigia sus deberes de función. Considerar, siempre el valor de la persona humana.

b.- La Verdad.- El derecho de la información se ejerce sobre la base de la verdad que hay que buscar, investigar, encontrar y buscar, para asegurarse de ofrecer una versión fidedigna de los hechos, libre del concepto que pueda tener el periodista sobre ellos. La información debe ser imparcial y verídica con total independencia.

c.- La Opinión.- La opinión está reservada a las secciones destinadas a la orientación del público y al periodismo interpretativo y como la crítica es un derecho y un deber irrenunciable, que también requiere de una ética escrupulosa. Orientar con razonamientos y firmeza indomitable, alentar, no apoplear, combatir, no herir, defender sin bocearse. Otras también pueden tener la razón.

d.- La Moral.- La difusión noticiosa no debe ofender la moral, las buenas costumbres, ni perturbar la tranquilidad a quién tienen derecho los receptores y el público en general.

e.- No al Sensacionalismo.- Ofrecer sin escándalo ni sensacionalismo la información necesaria sobre hechos trágicos, desagradables o que puedan lastimar las normales sentimientos humanos, ser muy cauto con la información relacionada con suicidios, violaciones y hechos negativos en los que estén involucrados, como víctimas o actores la mujer, los niños y adolescentes. No olvidar que diariamente, a cada instante, también ocurren hechos públicos que afectan a la persona humana y a la sociedad. Contribuir a ello, buscar y divulgar bueno la vida.

f.- Cuidado con La Violencia.- No sobresumar los actos de violencia, terrorismo, narcotráfico, secuestro, asalto, inseguridad ciudadana y otros hechos, cuyos autores buscará generalmente protagonismo, "liderazgo", notoriedad con lo que se dilata limitarse a los hechos. Ser muy prudente con la información gráfica, ya sea esta impresa, televisiva o filmica. Cuando sea necesario la interpretación de la noticia, antecedentes, consecuencias previsibles, referencias de los protagonistas y otros datos útiles para el mejor conocimiento de los hechos, hacerlo con tino. Respetar en todo momento la dignidad ajena, tener compostura ante la muerte. Promover la solidaridad, no la compasión.

g.- No somos Jueces.- No calificar "a priori" al acusado, solamente la sentencia del juez determina la culpabilidad. Toda persona tiene derecho a que se le considere inocente hasta que no se le prueba lo contrario. No lesionar a nadie con calificativos injuriosos, toda persona humana tiene derecho a un nombre propio y a que se le llame como tal. Aún el delincuente sigue siendo persona.

h.- Respetar la inocencia infantil.- Contribuir a mantener la inocencia de los niños y evitar difundir hechos que pongan en riesgo la niñez y a la juventud. Si es indispensable informar, hacerlo con la mayor mesura posible. Mas vale silenciar muchas noticias escabrosas, aunque "jalan" público y mejoren el "rating". Basta una sola que informe sin dudar. Ningún periodista ni medio de comunicación social deben aprovecharse de la

incultura ni de la proclividad a lo morboso. Es inamoral propiciar a una mayor difusión y a elevar el "rating" explotando los instintos, la pornografía, las aberraciones, la privacidad y cualquier otro acto que ofenda la dignidad de la persona humana, así como el prestigio de la profesión de periodista y del medio de comunicación social. La familia y la sociedad deben confiar en la prensa, y ésta merecerlo. Su ingreso a cada hogar es un privilegio que debe fiarse.

l.- El Valor de la Noticia.- La noticia es un bien público más que un factor de orden económico. Ha de valer por su contenido y por su forma de expresión. No tiene equivalencia de tipo comercial.

j.- Responsabilidad Compartida.- Periodistas, editores y empresas periodísticas comparten responsabilidad en bien de la sociedad. Es un deber salvaguardar permanentemente los derechos humanos, su defensa y restablecimiento, donde quiera que fuesen conculcados y quienes sean los que hagan y asimismo, promover su respeto.

k.- El Valor del Idioma.- Emplear debidamente el idioma patrimonio cultural por excelencia. Su uso correcto y pulcro ayuda a elevar los niveles de educación. Lo contrario desnaturaliza el papel de la prensa y a causa de su mala calidad profesional del periodista. Es preferible evitar el condicional. En caso inevitable, ser audaz. Si hay seguridad de lo que se sabe, decirlo afirmativamente. Expresarse en condicional o con precauciones pueda dar la impresión de duda o temor. Y cambios de estados son incompatibles con la misión periodística.

l.- ¿Etnias o Razas?.- No tratar de razas referirse a las personas como seres humanos con idénticas derechos.

m.- Considerar a los Animales.- Cuidar a los animales e incluir el aprecio hacia ellos. Fomentar el cuidado de las plantas, el amor a la naturaleza y a la sólida y constante defensa del medio ambiente y a la ecología como factor de vida. Todo lo que existe es obra de Dios.

CAPÍTULO VII

DEBERES DE LOS MEDIOS

Art. 10.- Reconocer y respetar el derecho de quienes se consideren afectados por alguna publicación y/o transmisión en cualquier forma o medio de manifestar su respuesta, aclaración o rectificación, según sea el caso invocado. Si el medio de comunicación social es pariente de error, es honorable la espontánea enmienda.

Art. 11.- Diferenciar lo estrictamente periodístico de lo comercial y publicitario. No recibir remuneración alguna por informaciones periodísticas; salvo los publicitarios, suplementos encartes, los cuales deben identificarse claramente como tales.

Art. 12.- Respetar la libertad ideológica de su personal. No competir a los periodistas a investigar, recibir, fotografar, filmar, grabar o destacar lo que es moralmente indebido según este Código de ética periodística y que pueda, además, atentar contra el deber y la alta finalidad social de la prensa.

COMPLEMENTO PROCESAL

EL TRIBUNAL DE HONOR

Para aplicar el presente Código de Ética Periodística que antecede se empleará el siguiente procedimiento:

Toda persona que se considere afectada en su dignidad, sentimientos, costumbres, intimidad u otros valores, por cualquier medio de comunicación social, tiene expedido su derecho de defensa, o parte de la acción contenciosa que sea pertinente y decida incurrir, la sociedad como tal, tiene igual derecho.

Para el efecto se constituye el Tribunal de Honor de la Federación de Periodistas del Perú (FPP) a nivel nacional. Su competencia puede extenderse a los medios de comunicación social y a los organismos que representen los anunciantes, como antes vigilaron de la ética en los comerciales que auspician.

1.- EL TRIBUNAL DE HONOR:

Tiene la facultad para invitar de oficio o a petición de parte por las infracciones que se cometan con las normas deontológicas.

El Tribunal de Honor está formado por cinco miembros, quienes son propuestos y elegidos por el Congreso Nacional de la Federación de Periodistas del Perú (FPP).

El Tribunal de Honor sesionará por lo menos una vez al mes en Sesión Ordinaria. Si no hubiere caso específico que tratar, se evaluará el cumplimiento de éste Código de Ética periodística. Cuando las circunstancias y los hechos lo exijan habrá Sesión Extraordinaria. El Presidente Del Tribunal citará a cualquier de estas dos clases de sesiones, o al secretario, a nombre de aquel y por su encargo expreso. Cualquier miembro del Tribunal de Honor puede solicitar que se sesione. El pedido se hará mediante escrito cursado al Presidente e indicando la razón y el motivo.

La citación a sesiones se formulará mediante esquelas, fijando día, hora y lugar e informando sobre la agenda a tratar, con una anticipación de 72 horas como mínimo. Sólo por fuerza mayor pueda proceder la inasistencia de alguno de los miembros. Si las inasistencias, justificadas o no, pasaran de límite prudente permisible que se fije, se exonerará al miembro que incurra en ellas de integrar el Tribunal de Honor.

El Tribunal de Honor funcionará de acuerdo a estas normas procesales y podrá sesionar indistintamente en cualquier departamento o ciudad del territorio nacional, según lo ameriten los hechos o faltas cometidas al presente Código de Ética Periodística.

2.- EL PROCEDIMIENTO:

Interpuesta la denuncia respectiva por la persona afectada, su cónyuge aún en condición supérstite ascendientes, descendientes, hermanos o interpósita persona, se citará a las partes mediante esquila, en un término no mayor de 48 horas calendario. Si se por oficio, la denuncia presentada al Tribunal de Honor por cualquiera de sus integrantes o por uno a varios afiliados de la Federación de Periodistas del Perú (FPP), se citará al denunciado, sea persona individual o a representante del medio de comunicación social en el cual se infringió presuntamente la norma sustantiva.

Las audiencias son públicas o privadas, a criterio del Tribunal de Honor, sobre la base del tipo y gravedad de la infracción cometida.

La parte denunciada podrá responder, hacer su descargo y actuar por sí mismo o mediante persona convalidada. No es indispensable que ésta sea letrada, pues no se trata de un "rito" o proceso judicial sino de un caso de moral profesional.

El Tribunal de Honor tendrá como elementos de lo siguiente:

- 1.- Los hechos que fundamentan la denuncia.
- 2.- La naturaleza y consecuencia del daño causado.
- 3.- Las normas deontológicas vigentes en el Código de Ética Periodística que se hayan violado.
- 4.- Las pruebas (incluyéndose las impresos, grabaciones, videos y otros, la pericial y testificas si fuese necesario).
- 5.- El resultado de la investigación practicada por (2) miembros del Tribunal de Honor, quienes formarán una comisión especial para el efecto.
- 6.- Lo expuesto por las partes.

Concluida dicha etapa, el Tribunal de Honor cumplirá su cometido sin dilación. Si no hubiere necesidad de ampliar la investigación ni acopiar nuevos elementos de prueba, se fijará día y hora para la Audiencia y se citará a las partes.

Cada quienes acción de Fiscal y de Defensa que - puede ser el mismo acusado - al Tribunal de Honor deliberará en todo lo afectado y expedirá su fallo, el cual se dará a conocer en la misma Sesión e Audiencia, cada miembro del Tribunal de Honor emitirá su voto secreto. Si de la votación resulta empate, El Presidente del Tribunal de Honor tiene voto dirimente. Actúa como relator el secretario del Tribunal de Honor.

Leído el fallo se levantará un acta donde consta éste. Y será transcrita al libro

correspondiente, al cual queda en custodia y bajo responsabilidad de la Federación de Periodistas del Perú (FPP). El presidente del Tribunal de Honor puede guardar para sí una copia del acta donde consta cada fallo emitido durante su ejercicio.

Los fallos del Tribunal de Honor, son irapelables, no existe instancia superior competente en materia deontológica, para evitar cualquier reclamo que equivaiga a apelación, las partes declararán agotados sus respectivos recursos en la Audiencia final y antes de que se expida el fallo.

Las filiales departamentales de la Federación de periodistas del Perú (FPP), con Tribunales de Honor propios, recurren al tribunal de honor de la capital de la República que funciona con categoría de nacional y será de instancia superior en caso de apelación.

El Tribunal de Honor desestimará a todas denuncias de hechos que por naturaleza, formalidad y consecuencia corresponden ser conocidas y amparadas por Tribunales Ordinarios de Justicia. Si se diere el caso de que simultáneamente el hecho implicará también infracción de la norma deontológica y fuera denunciado ante el Tribunal de Honor, éste deberá tramitarlo porque en tal contingencia no habrá contienda de competencia con el Tribunal Ordinario de Justicia sea jurisdiccionalmente separados e independientes.

El Tribunal de Honor no puede ser renuivo parcial ni totalmente. Sus funciones concluyen al cumplirse el término que corresponde al del Comité Ejecutivo Nacional. Excepcionalmente es válida la remoción de alguno o algunos, de sus miembros por causal grave y fehacientemente comprobada. Entre éstas, la resolución censurante y ejecutoriada que imponga condena por delito doloso, igual razón, justifica la separación temporal o permanente de cualquiera de los afiliados de la Federación de los Periodistas del Perú (FPP).

3.- LAS INFRACCIONES:

Estas se tipifican por su naturaleza, formalidad y consecuencia. En general se denominan infracciones al Código de Ética Periodística. Y pueden ser a) Leves, b) Graves, c) Contra la Federación de Periodistas del Perú (FPP), a la cual se pertenece como miembro activo, honorario de otra categoría, d) Contra la profesión que constituye el respectivo Código De Ética Periodística, e) Contra las personas individuales, f) Contra las personas jurídicas y g) Contra la sociedad.

4.- LAS SANCIONES:

Por tratarse de sanciones de orden moral, las que se impongan no pueden salir de este marco. Sin embargo el Tribunal de Honor, sobre la base del imperio moral de sus fallos, y la máxima finalidad que tiene, así como por la autoridad que lo es propio, puede ejercer su función de proponer, sin categoría obligatoria, la suspensión o la separación según sea la gravedad del hecho temerario del infractor moderado.

Consecuentemente las empresas responsables de los medios de comunicación social pueden aplicar medidas semejantes. En los casos en que lo decida el Tribunal de Honor, sus fallos pueden hacerse públicas.

DISPOSICIÓN FINAL

Este caso CÓDIGO DE ÉTICA PERIODÍSTICA será difundido adecuadamente para su cabal conocimiento y cumplimiento. Todo periodista federado debe tener un cumplimiento. Todo periodista federado debe tener un ejemplar de este Código.

Es aconsejable que también se distribuya entre los alumnos de Periodismo y/o Ciencias de la Comunicación de las diferentes universidades nacionales y privadas del país.

2 comentarios:

Gerardine on 28/3/11 8:47 p. m. dijo...

Hola soy una comunicadora social que está realizando una investigación sobre los Tribunales de Ética Periodística, me gustaría saber si en el Perú está conformado el Tribunal de Honor y si ejerce sus funciones, donde puedo encontrar más datos, las

resoluciones que hubiera realizado, etc. Incluye algún dato de contacto para poder hacer preguntas más puntuales me serviría.
Si me pueden colaborar con esta información se los agradecería mucho.
Les dejo mi correo es geraklinacorder@gmail.com

HACIENDO CAMINO EN ESLOVENIA de 13/11/2009 a. m. dijo...

Hola,
Encontré esta página. Pero no estoy segura si este código de ética es por lo que se siguen los periodistas del Perú. Estoy haciendo un trabajo de investigación sobre la tradición periodística peruana y busco información acerca del tema y sobre el nuevo código de ética periodística del Perú. Si por favor pudieran atraerme alguna información al respecto, Estare tan agradecida que la mencione en mi trabajo de investigación.
Dejo mi e-correo lunagloria@gmail.com donde recibo toda comunicación.
Les saluda,
Gloria

Publicar un comentario en la entrada

Introduce tu comentario...

Comentar como: Seleccionar perfil

Enlaces a esta entrada

[About](#)

[Site Info](#)

[Estadísticas](#)

 000.12608 

[Directorios](#)

 [Directorio](#)
[TotalPage.com](#)

 [Social](#)

TRIBUNAL NACIONAL DE ÉTICA Y DISCIPLINA A LOS PERIODISTAS COLEGIADOS:

Dictamen N° 2

PERIODISMO Y PUBLICIDAD

Al Tribunal Nacional de Ética y Disciplina del Colegio de Periodistas de Chile le preocupa la confusión que se advierte, cada vez con más frecuencia, entre el papel del periodista y el del publicista.

Tanto en radio como en televisión, se incurre habitualmente en la práctica de introducir menciones comerciales o publicitarias en los relatos, comentarios o programas a cargo de periodistas.

Esta actuación infringe el artículo vigésimo primero del Código de Ética que dice: *"Ningún periodista podrá utilizar su investidura profesional para divulgar mensajes comerciales en los espacios o programas periodísticos que conduzca. Cuando deba editar textos, imágenes, conducir emisiones radiales, televisivas u otras con esa impronta, todos ellos deberán llevar claramente definida su naturaleza publicitaria e ir separados del mensaje informativo periodístico"*.

La normativa citada recoge un principio tradicional, que separa cuidadosamente el área comercial y administrativa y el ámbito periodístico de un medio. El propósito que se busca es evitar la "contaminación" comercial del quehacer del periodista pero, sobre todo, impedir que se ponga en riesgo su credibilidad, como sería el caso de un producto que no cumple con las promesas acerca de sus cualidades. Además, también puede ocurrir que, al no hacer esta diferenciación entre periodismo y publicidad, la audiencia tenga la impresión de que las consideraciones comerciales condicionen la información y la opinión del periodista. Debido a esta razón, tanto los códigos éticos del periodismo como de la publicidad y de los avisadores insisten en que debe hacerse un esfuerzo porque se distinga claramente —en cualquier medio, usando los recursos tipográficos o las señales visuales o auditivas que corresponda— entre el material propiamente informativo o de opinión y el de tipo publicitario.

El TRINED, luego de analizar esta situación, estima necesario recordar a todos los periodistas que el acatamiento de las disposiciones del Código de Ética es una obligación para todos los colegiados, sin excepción.

En mérito a ello, se hace presente que los Tribunales Regionales de Ética y Disciplina, TRED, frente a cualquier denuncia tienen la obligación de instruir los correspondientes sumarios, investigar y, eventualmente, sancionar a los infractores. Las denuncias pueden presentarlas cualquier persona, periodista colegiado o no.

7/12/2015

Tribunal Nacional de Ética y Disciplina a los Periodistas Colegiados: Dictamen N° 2

Felidor Contreras M.
Secretario General

Guillermo Sandoval V.
Presidente

María Eugenia
Oyarzún I.

José Tomas Reveco V.

Abraham Santibáñez
M.

[Volver al Índice](#)

Anexo 1-N

BUILD A FREE WEBSITE
OF YOUR OWN ON

Angelfire

Abre una cuenta Facebook®

Comunícate con tus amigos y familia Es gratis y lo será siempre.

Código de Ética del Círculo de Periodistas de Bogotá

El siguiente es el texto que fue aprobado por la Asamblea General del Círculo de Periodistas de Bogotá a comienzos del año 1990:

PREAMBULO:

La libertad de prensa es condición básica para que la sociedad tenga conocimiento veraz, suficiente y oportuno de la realidad concreta del mundo. Por lo tanto, debe ser mantenida a salvo de la intrusión o coacción de cualquier sector público o privado.

El acceso a la información constituye uno de los derechos básicos del hombre. Esta razón de ser de la libertad de prensa hace recaer sobre el periodista la obligación de defenderla y de obrar con altos niveles de responsabilidad y honestidad en el ejercicio de su profesión.

La principal obligación del periodista es informar sobre los hechos de interés público de una manera exacta y comprensible.

La ética de la profesión se fundamenta en unos principios dirigidos a establecer la responsabilidad del periodista frente a la sociedad. Estos principios son base del presente Código de normas adoptadas por los periodistas para enoblecen su ejercicio profesional.

El Código busca señalar a los periodistas unos principios de conducta que consulten los principios racionales de comportamiento ético y profesional y comprometer tanto a los trabajadores de la prensa como a los empresarios, directores y editores de los medios periodísticos.

INFORMACION VERAZ Y SUFICIENTE

-Artículo primero. La comunidad tiene derecho a estar informada veraz, suficiente y oportunamente y el periodista está en la obligación de informarla en estos términos.

1. Aunque resulten discutibles como términos absolutos la verdad y la objetividad, es indispensable en el periodismo la buena fe. El contenido de la noticia o del comentario debe ser exacto en sus hechos y en su contexto.

2. Es necesario presentar las distintas caras de la noticia y procurar que, en donde haya más de una interpretación sobre los hechos, aparezcan todas las que sean relevantes.

3. La obligación de informar se incumple: a) Por acción (noticia falsa), b) Por omisión (al guardar silencio sobre un hecho), c) Por aproximación (noticia tendenciosa). 4. La noticia debe quedar claramente diferenciada de los comentarios.

RECTIFICACIONES Y REPLICAS

-Artículo segundo. Es obligación del periodista rectificar pronta y adecuadamente las informaciones inexactas, así no se haya exigido aclaración por parte del perjudicado.

LAS FUENTES

-Artículo tercero. El periodista debe adoptar una actitud analítica frente a las fuentes, confrontarlas y comprobar sus afirmaciones.

1. En principio es aconsejable que el receptor conozca la fuente de las informaciones. Esto otorga mayor credibilidad y fija una mayor responsabilidad sobre lo que se afirma. Sin embargo, el periodista puede comprometerse a guardar sigilo sobre sus fuentes de información. Con todo, podrá sentirse exonerado de seguirlo haciendo:

a) Cuando haya sido engañado por la fuente, y b) cuando ésta incumpla el compromiso expreso de darse a conocer en determinada circunstancia. 2. El sigilo profesional tiene por objeto proteger de la publicidad a la fuente; en ningún caso debe amparar la inexactitud de la información ni releva al periodista de su deber de verificar los hechos.

LA OBTENCIÓN DE LA NOTICIA

-Artículo cuarto. No todos los métodos para obtener una noticia son éticos. Las razones de interés público deben prevalecer sobre los intereses privados en la búsqueda de la información.

CITAS Y TRANSCRIPCIONES

-Artículo quinto. El periodista debe evitar que las citas alteren el sentido de lo que transcribe, y solamente debe colocar entre comillas las palabras textuales.

-Artículo sexto. El plagio es una conducta contraria a los principios éticos.

FAVORES Y PRIVILEGIOS

-Artículo séptimo. La independencia y la credibilidad del periodista son indispensables para su ejercicio profesional. En consecuencia, son prácticas contrarias a la ética:

1. Usar su influencia para buscar ventajas personales o privilegios. 2. Recibir de la fuente que se cubre pagos o favores de cualquier índole. 3. Las actividades de publicidad y de relaciones públicas ejercidas simultáneamente con el periodismo. 4. El ejercicio simultáneo de la comunicación empresarial en el sector público o privado y del periodismo en los medios. 5. La venta de publicidad como parte de la retribución del periodista por su trabajo profesional. 6. Los estímulos que puedan causar dependencias, como premios de periodismo otorgados por las fuentes.

SENSACIONALISMO

-Artículo octavo. El sensacionalismo es una deformación interesada de la noticia, implica manipulación y engaño y, por lo tanto, burta la buena fe del público.

1. El periodismo debe respetar la vida privada, la dignidad y la intimidad de las personas y sólo referirse a aquellos sucesos o circunstancias de carácter privado que adquieran claro interés público. 2. Debe abstenerse de explotar la morbosidad del público y la curiosidad malsana. 3. Especial cuidado ha de observarse en las informaciones sobre procesos judiciales en curso, ya que, incluso sin incurrir en ilegales violaciones de la reserva sumaria, es posible influir en la condena o absolución de los inculcados.

LA EMPRESA PERIODÍSTICA

-Artículo noveno. La naturaleza propia de la empresa periodística y su proyección social no permiten asimilarla a cualquier otra actividad empresarial. Por eso, los directores, editores y, en general, los responsables de la redacción en los medios de comunicación deben ejercer sus funciones con el debido respeto a la entidad intelectual y profesional de los autores de la información periodística.

Para efectos de este Código, los empresarios, los gerentes y los empleados de los departamentos administrativos y comerciales de los medios de comunicación tienen las mismas responsabilidades éticas del periodista. Por consiguiente:

1. Están en el deber de evitar todo compromiso u otorgar privilegios que pongan en duda la independencia informativa del medio. 2. Su participación en juntas directivas y su vinculación a cargos y asesorías a empresas distintas comprometen la independencia del respectivo medio de comunicación. 3. Debe diferenciarse con absoluta claridad todo el material de carácter publicitario, como el remitido, el publitreportaje, la publicidad política, los suplementos comerciales especializados, etcétera.

CLAUSULA DE CONCIENCIA

-Artículo décimo. El periodista tiene la obligación moral de actuar de acuerdo con su conciencia y no puede ser sancionado por ello. En consecuencia, las empresas periodísticas no podrán aplicar sanción o desmejoramiento laboral por el cumplimiento de este deber ético en el ejercicio profesional. La cláusula de conciencia, reconocida internacionalmente, debe ser incluida en el derecho laboral colombiano.

AMBITO Y COMPETENCIA

-Artículo undécimo. Son aconsejables la autocrítica profesional y el debate público de los temas relacionados con la información. Las exigencias de la ética profesional, que obligan a todos los periodistas, van más allá de su responsabilidad civil o penal. En consecuencia: 1. La responsabilidad de garantizar la fiel observancia de la ética profesional recae sobre aquellos que se dedican a la profesión y no sobre los poderes públicos, como bien lo ha acordado el Código Internacional de Ética Periodística propuesto por la Organización de las Naciones Unidas. 2. Las normas de conducta enunciadas en el presente Código no justifican la intervención de los poderes públicos o de sus viceros para forzar la observancia de las obligaciones morales establecidas en el mismo. 3. Para garantizar la vigilancia del cumplimiento de este Código y su actualización es necesario constituir un tribunal de honor cuya estructura y composición serán acordadas por consenso por las agremiaciones del país.

ARTICULO 19
DIA DEL PERIODISTA
SITIOS RELACIONADOS
PORTADA
PRENSA LIBRE

counter error

Email: premsalibre@hotmail.com

HILDEBRANDT

en sus truce

CESAR HILDEBRANDT

Viernes, 13 de noviembre del 2015

Año 6

N° 275

Precio: 5 SOLES

El triángulo lo tiene Chile

■ Ni la creación del distrito La Yarada-Los Palos permite a los peruanos acceder a él

Páginas 8, 9, 10 y 11



Tiro por la culata

■ Fiscal Germán Juárez ya tiene los manuscritos necesarios para la pericia

■ Causas por lavado de activos y enriquecimiento ilícito se unificarán

Páginas 4 y 5



Merme en Frecuencia Latina

Páginas 34 y 35

Ignacio Noboa: el embajador más bobo del Perú

Páginas 22 y 23

EsSalud: compras bajo sospecha

Página 2

Haciendo el 2

■ Nueva fórmula que mezcla información con publicidad determina el despido de un grupo de periodistas de Frecuencia Latina

AMÉRICO ZAMBRANO

Frecuencia Latina, cuyo eslogan es "siempre más", no aplica la frase publicitaria dentro de casa y ha metido tijera en la plantilla periodística que, por ahora, con bastante menos personal. Los despidos se produjeron luego de que la directiva del canal obligara a los conductores de algunos programas periodísticos a leer publicidad como si fueran noticias de interés público sin advertirle al televidente que, en realidad, se trata de avisos pagados.

Los últimos en dejar el canal de Jesús María fueron Eduardo Germán Iturbe, gerente de Informaciones y conductor del noticiero "90 Central"; Carlos Paredes, director de "90 Central"; Lisbeth Maceda, subdirectora del informativo "90 Mediodía"; Melissa Peschiera Martín, conductora de "90 Matinal"; Liza Becerra, coordinadora de las salas de edición, así como los periodistas de la Unidad de Investigación Fernando Alva y Maribel Figueroa. Sus salidas se concretaron el jueves 5 de noviembre.

Todos años, pero sobre todo Peschiera, Paredes, Maceda y Guzmán, mantuvieron serios enfrentamientos con el gerente general, el venezolano Andrés Badra Badra, y con el gerente informativo Augusto Álvarez Rodrich, por el manejo editorial y publicitario de Frecuencia Latina. Los periodistas se quejaron en numerosas ocasiones de que no se estaba respetando el "Código de Ética" del canal al obligarse a introducir publirreportajes y a leer "menciones publicitarias" de instituciones del Estado y empresas privadas en la pauta de los noticieros, pero no se les hizo caso. Finalmente, luego de varias semanas de tensión, fueron puestos de patitas en la calle.

Todo empezó el 19 de setiembre del 2013 cuando Baruch Ivcher vendió sus acciones en Frecuencia Latina al Grupo Enfoca, una empresa administradora de fondos de inversión a cargo del ingeniero industrial Jesús "Susó" Zamora León. Actualmente, Enfoca controla compañías de diversos rubros como la empresa de servicios aeroportuarios Talma, el grupo Oncosalud, Pesquera Diamante y la Clínica Delgado de Miraflores, entre otras.

Apenas el grupo Enfoca tomó las riendas de Frecuencia Latina, en



La excelente conductora Melissa Peschiera fue despedida por negarse a leer comerciales como si fueran "noticias". La gota que derramó el vaso fue la obligación de hacerle un cherrri a una empresa del grupo que controla Latina.



Andrés Badra Badra, importado de Venezuela para que enseñe entre nosotros su chavismo de mercado.

octubre del 2013, Zamora León declaró a la prensa que iba a trabajar en un proceso de "adecentamiento" de la televisión abierta peruana combatiendo principalmente los llamados programas basura. Eso fue para las cámaras porque en la práctica ocurrió todo lo contrario.

La política instaurada por Zamora, de acuerdo a un director periodístico de Frecuencia Latina que conversó con este semanario, fue la de "ahorrar todo lo posible porque la prioridad es cumplir con la rentabilidad ofrecida a los accionistas inversionistas del Fondo de Inversión Enfoca, que se fijó en un 12 por ciento anual, una tasa muy atractiva para el mercado, casi imposible de pagar en estos tiempos de recesión y desaceleración de la economía global".

Para cumplir con esta meta, Zamora contrató a Julio Best como gerente central, encargado de todos los asuntos financieros, y al venezolano Andrés Badra Badra como gerente general, a quien trajo de Panamá para dirigir todos los aspectos televisivos.

Una de las primeras medidas de Best fue prohibir que se reemplacen a los trabajadores que salen de vacaciones o están con licencia médica. Así que cuando falta un trabajador otro compañero debe asumir el trabajo del ausente. Nadie, por supuesto, cobra horas extras. En Latina, por cierto, tampoco se cobra por feriados trabajados, dado que Best ha colocado el personal



Eduardo Guzmán también fue echado por no sumarse al coro de bestias parlantes.

como "trabajadores de confianza" para reducir costos.

En los últimos 12 meses, por lo menos el 20% de los periodistas de Latina fue despedido. El primero en octubre del 2014 y, el segundo en noviembre del 2015. La "reorganización" del área de prensa afectó básicamente a todos aquellos que se han quejado por el maltrato la-

boral y quienes se han opuesto a leer publicidad o a pasar publirreportajes de empresas de Enfoca, clientes privados e instituciones del Estado en los noticieros.

EL MANEJO EDITORIAL

Quien determina cómo se maneja y distribuye la publicidad es el gerente Andrés Badra Badra, un ciudadano venezolano aficionado a

las frases de autoayuda y al que se le puede ver trotando duramente por el malecón de Miraflores.

Las conductoras del programa "90 Matinal", Melissa Peschiera y Perla Berríos, se resistieron a leer y fueron hostilizadas verbalmente por Badra Badra y Álvaro Rodrich, según fuentes de Frecuencia Latina. A ambas se les obligó a leer mensajes publicitarios de Educación, Ministerio de la Mujer, Ministerio de la Presidencia y dos empresas como Dunkin' Donuts, Energi y Scotiabank. Se trataba de "publircherris" que los periodistas debían leer como si fueran noticias de interés público en la pauta de "90 Matinal".

A Peschiera, después de intentar acerca de un accidente automovilístico ocurrido al ingresar al país, se le comenzó a leer el siguiente mensaje: "Pasado a otros temas importantes, ¿cómo usted que por sólo 7 soles puede llevarse un café de 10 onzas y una dona en Dunkin' Donuts? Esta y otras ofertas que de disfrutarlas en Dunkin' Donuts que ofrece una variedad de sabores y creaciones únicas para usted. ¡Llévanselo al año con un compañero! ¡Juntos! Dunkin' Donuts".

Peschiera argumentó que no podía leer semejante mensaje si otros similares sin que se le permitiera al televidente que se trata de un anuncio pagado. "¿Cómo se le ocurrió. Eso está en mi contrato. En Latina no hay cosas así", le escribió dicha Álvarez Rodrich, quien



Augusto Álvarez Rodrich: gerente de Informaciones de Latina. Derecha: parte del "Código de Ética" de esa empresa.

de práctica que, como el camuflar publicidad como información, está vedada con el ejercicio de un periodismo ético como el que aspiró a líderes en Latina".

La otra persona encargada de supervisar que todos los avisos publicitarios de los clientes y empresas que maneja el grupo Enfoca salgan al aire, como lo exige Bades, es Martha Rodríguez Koch, exdirectora de América Noticias y actual subgerente de Informaciones de Latina. Personas allegadas al gerente Andrés Badra Badra alegaron a este semanario que el manejo agresivo del avataje en Latina es una respuesta a la crisis de la publicidad que están viviendo los

que cuando los conductores de los noticieros lean los mensajes publicitarios se entapen un pequeño cintillo que diga que lo que se está difundiendo es un aviso pagado.

Hace tres semanas, Melissa Pechiera se negó nuevamente a leer un "publicitario" de EsSalud. En misma noche, cuando salía de dictar clases en la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad San Martín de Porres, recibió una llamada telefónica de Augusto Álvarez Rodrich, quien le indicó que ya no era necesario que vaya al canal pues sería reemplazada. Pechiera le pidió explicaciones por dicha medida y Álvarez le habría contestado: "Te has negado a hacer las

1.1 VERACIDAD

El contenido de toda información debe ser objetivo e imparcial en búsqueda de la veracidad.

Las fuentes de información o datos deberán ser identificables, confiables y comprobables. No obstante, se respeta el derecho a guardar el secreto profesional en las actividades periodísticas sobre temas de interés público.

Deberá estarse en condiciones de presentar pruebas que confirmen el tratamiento objetivo de la información, buscando que se refleje la veracidad de los hechos.

Los resultados de las investigaciones se presentarán en forma clara y completa para el espectador.

En la publicidad que realicen los medios de comunicación sobre su programación, no se engañará ni inducirá a error por ambigüedad, inexactitud u omisión, al público espectador o consumidor. La exageración, magnificación y fantasía son válidas siempre que no sean determinantes en las conclusiones o decisiones del público espectador o consumidor.

Sin perjuicio de lo anterior, las opiniones emitidas en los espacios difundidos por los medios de comunicación, son de responsabilidad en forma exclusiva, de quienes las realizan.

2 RESPETO A LA DIGNIDAD DE LA PERSONA

medios de comunicación de todo el mundo. "Además, todos lo hacen", dice una fuente.

Es cierto, la crisis económica ya ha afectado a los medios de comunicación. El diario "El Comercio", por ejemplo, ha visto reducida su publicidad este año en un 15% respecto del 2014, lo que le ha significado una pérdida que se estima en 15 millones de dólares. En Latina calculan la torta publicitaria de todos los medios de comunicación en el Perú, que sumó 350 millones de dólares este año, se reducirá a unos 290 millones para el 2016.

Los periodistas de Frecuencia Latina sostienen que los mensajes publicitarios deben estar diferenciados a través de mecanismos visuales y ópticos que permitan al público conocer que se trata de avisos pagados y no de noticias. Y una práctica no se ha estado cumpliendo en Latina. Recientemente, ante la oleada de quejas de los periodistas del canal, Badra Badra aceptó

mentones publicitarias. Nosotros tenemos un contrato con EsSalud". Al día siguiente, Pechiera accedió al canal para protestar por lo ocurrido, pero ella y su compañera Perla Berrios, quien también se negó a leer los anuncios publicitarios, ya habían sido removidas de "90 Matinal". Desde entonces y durante tres semanas, aproximadamente, Pechiera estuvo en el limbo hasta que, finalmente, el pasado jueves 5 de noviembre fue despedida junto a los demás periodistas que habían protestado contra las sorpresas impuestas por Badra Badra y Álvarez Rodrich. La única que no fue echada fue la periodista Perla Berrios, quien está embarazada, aunque sus compañeros creen que tiene las horas contadas en el canal.

Como gerente informativo, Augusto Álvarez Rodrich está demostrando ser un excelente y eficiente gerente de ventas", dice uno de los directores desafiados de Latina consultados para esta nota.

trabajo. Pechiera se mantuvo en su tenencia, a través de un abogado, según escritos a Álvarez Rodrich y a Badra Badra asegurando que en ninguna cláusula de su contrato se estipula debía leer mensajes publicitarios como si fueran noticias en los programas periodísticos.

Otros periodistas, como el director del informativo "90 Central", Carlos Farides, también se resistieron a Badra Badra y a Álvarez Rodrich tratando de hacerles entender que mezclar publicidad con noticias es una grave e inasumible transgresión ética que lleva al canal. Farides, quien el año 2006 ganó el Premio de la Presidencia García Márquez para un Nuevo Periodismo Iberoamericano por su perfil demandador del examen del interior, general PNP (1) Juan Velásquez Herrera, habría recibido una réplica respuesta de Álvarez Rodrich: "Son decisiones de Andrés Badra Badra) que yo no puedo intervenir".

Álvarez Rodrich, actual presidente del Instituto Prensa y Sociedad (IPYS), asumió el cargo de director periodístico de Frecuencia Latina en noviembre del año pasado. "Lo que me han propuesto en Latina es llevar un proceso periodístico muy ambicioso que me estimula, que me emociona, y que consiste en seguir lo que están haciendo para la construcción de una plataforma periodística muy potente, muy importante para el país y con un estándar internacional", declaró Álvarez Rodrich en una generosa entrevista publicada en el diario "La República" el 17 de noviembre del 2014. Para entonces el también columnista de ese periódico ya llevaba algún tiempo leyendo anuncios publicitarios para Radio Capital que alternaba con las noticias del día.

Consultado sobre las denuncias hechas por los trabajadores de Frecuencia Latina, Álvarez Rodrich respondió este comunicado a "112"

debrandt en sus Trece" en el que firma como "gerente de noticias": "Desde que hace un año asumi los cargos de Director Periodístico y Gerente de Noticias de Latina, me he dedicado, junto con los integrantes de mayor confianza de mi equipo, y de la mano de consultores internacionales, al diseño de un proceso de transformación del área de prensa (...). Dicho plan involucra una muy importante inversión en procesos de reingeniería física, operativa, de equipos, cambios estructurales y organizacionales que significan la entrada y salida de personal, capacitaciones, entre otros, los cuales se han decidido tras un análisis exhaustivo. (...) Lamento la salida de los periodistas mencionados, lo cual he decidido, junto con la de algunos otros profesionales, en el marco de las necesidades de adecuación del equipo al diseño organizativo de dicho plan, y no tiene nada que ver con su calidad profesional ni con algún tipo

CERTIFICO: Que la presente fotocopia ha sido tomada de su original que he tenido a la vista. Doy fe.
Lima, 03 FEB 2016



REPUBLICA DEL PERU



UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES
A NOMBRE DE LA NACION
El Rector de la Universidad de San Martín de Porres

[Firma manuscrita]

J. ANTONIO DEL POZO VALDEZ
NOTARIO DE LIMA



Cuarto:

El Consejo Universitario ha otorgado el

Grado Académico de **Bachiller en Ciencias de la Comunicación**

Perla Guadalupe Berrios Cabrera

después de haber cumplido como alumno con los requisitos exigidos por las disposiciones legales vigentes,
el día **10** de **Mayo** de **2007**

Por tanto:

J. ANTONIO DEL POZO VALDEZ
NOTARIO DE LIMA
Juan de Arena 837 - 845
Teléfono : 287-3030 - Fax : 442-7232
E mail : posimas@jdelpozo.com.pe
San Isidro

Expide el presente, para que se le reconozca como tal.
Dado y firmado en Lima el **11** de **Mayo** de **2007**

[Firma manuscrita]
SECRETARIO GENERAL

[Firma manuscrita]
DECANO



SANNA CLÍNICA
EL GOLF

DESCANSO MEDICO

Paciente: BERRIOS CABRERA PERLA GUADALUPE

H.C.Nº: 484625

Diagnostico: Gestante de 28 semanas a F
Dolor Pélvico

Tipo de descanso: Físico

Días: 01 (UNO)

Del: 24/10/2015 Al: 25/10/15

Fecha: 23/10/2015 Hora: 21:50

Doctor (a): Dr. Ivo Vlástica CMP. 35502

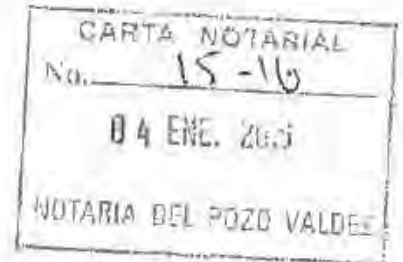
Especialidad: Ginecología

.....
 IVO VLASICA RUBIANES
 GINECOLOGÍA - OBSTETRICIA
 FERTILIDAD
 Firma y sello CMP 35502 NRE. 17809

Anexo 1-R



Lima, 04 de enero de 2016



Señor
Andrés Badra
 Gerente General de Compañía Latinoamericana
 de Radiodifusión S.A.
 Avenida San Felipe N° 96B,
Jesús María

05.01.16
 Sello - Percepción
 - Hombros
 2:03 p.m.

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a Usted a fin de manifestarle lo siguiente:

1. Con fecha 22 de octubre de 2015, el señor Augusto Alvarez Rodrich, Gerente de Informaciones y Director periodístico de su representada, me informó mi remoción del puesto de conductora del programa noticioso "90 matinal". Dicha decisión estaba motivada por mi negativa, expresada a dicho funcionario el 15 del mismo mes y año, de no leer más menciones publicitarias dentro del programa periodístico a mi cargo.
2. Posteriormente, ante mis requerimientos relativos a cuales serían mis nuevas funciones dentro del canal, el señor Alvarez me indicó, el día 23 de octubre, que, provisionalmente, los días sábado 24 y domingo 25 podría presentar las noticias del fin de semana en razón de que en dichos espacios no estaba previsto difundir menciones publicitarias, pero se negó a precisar si tales serían en el futuro mis nuevas responsabilidades.
3. Sin embargo, el mismo día 23 de octubre, dado mi avanzado estado de gestación (28 semanas) fui internada de emergencia en la Clínica El Golf, aquejada de fuertes dolores ventrales, lo que determinó se

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO
 REGISTRO EN LA NOTARIA

1400 000
 0 53 00

me otorgara descanso médico hasta el día 26 de noviembre, luego del cual se inició mi periodo de licencia por natalidad.

4. La orden para que realizara menciones publicitarias durante mi labor como conductora del programa periodístico en que consiste el noticiero de la mañana constituye una modificación sustancial de mis labores establecidas en la cláusula segunda del Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado, su fecha 1 de agosto de 2008, según el cual fui contratada para que **"realice labores propias de reportera y conductora del programa o programas periodísticos que designe LA EMPRESA"**, esto es, función periodística, sea como reportera o conductora, pero no para realizar labores de publicidad como anunciante de productos, bienes o entidades.

5. El hecho antes referido constituye la vulneración de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)¹ conforme al cual la facultad del empleador de modificar la forma y la modalidad de la prestación de los servicios debe sujetarse a criterios de razonabilidad. Desde este punto de vista, no puede considerarse razonable asignar a un periodista profesional labores de anunciante publicitario, pues esta última función no corresponde a la calificación profesional de un periodista y requiere condiciones y características diferentes. Más aún, dicha función vulnera lo dispuesto en el artículo 4, inciso f) del Código de Ética Periodística de la Federación de Periodistas del Perú² el cual establece que son actos contrarios a la ética **"Difundir como noticia de interés público lo que por su naturaleza es material publicitario, salvo en las secciones identificables que el medio de comunicación social designe ex profesamente para ello y que el público pueda reconocer como tales, igual comportamiento debe haber para los publi-reportajes."**

6. De acuerdo con lo expuesto, la conducta de su representada configura el incumplimiento grave del contrato de trabajo por parte del empleador el cual, por la naturaleza de las obligaciones que se pretende imponerme, está comprendido en el supuesto de hostilidad previsto en el inciso g) del artículo 30° de la LPLC

¹ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

² Aprobado en el XXII Congreso Nacional de la Federación de Periodistas del Perú "Alfredo Vignolo Maldonado, realizado en Lima los días 27 y 28 de octubre del 2001.

consistente en "Los actos del empleador contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador", toda vez que obligarme a actuar como anunciante publicitario conlleva el desmedro de mi imagen como periodista en cuanto desnaturaliza mi función como informante y comentarista de los acontecimientos para atribuirme una labor de promoción de productos, bienes y entidades. Todo ello, es, sin duda alguna, contrario a mi dignidad como persona y como profesional.

7. En tal virtud, de conformidad con lo que dispone el artículo 30º, *in fine*, de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, otorgo a Usted un plazo de seis (6) días, contados desde la recepción de la presente, para que enmiende su conducta, dejando sin efecto la decisión de separarme del programa noticioso "90 matinal" y obligarme a realizar menciones publicitarias durante mi labor periodística.
8. En caso de no recibir respuesta a la presente en el citado plazo o negarse a corregir el acto de hostilidad imputado, me reservo el derecho de iniciar las acciones judiciales que corresponden de acuerdo a ley.

Atentamente,



PERLA BERRÍOS CABRERA

D.N.I. N° 42047554

Av. José Gálvez Barrenechea 592, Oficina # 601

Urb. Córpac

San Isidro

II. Contestación de la demanda y anexos

15/Jun/14
11:30 pm

Expediente N° 02713-2016-0-1801-JR-LA-03
Especialista: Rodríguez Trujillo, John Paulito
Escrito N° 01
Sumilla: Apersonamiento y contestación de demanda.

AL SEÑOR JUEZ DEL DÉCIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA:

CIA. LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSIÓN S.A., con RUC N° 20100163986 y domicilio real en Av. San Felipe N° 968, Urb. Fundo Oyague, Distrito de Jesús María, Provincia y Región de Lima, debidamente representada por Gino Genero Solano Gutierrez, identificado con DNI N° 42235039, conforme a las facultades que adjuntamos (ANEXO 1-B), en los seguidos por PERLA GUADALUPE BERRIOS CABRERA sobre **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS**; a usted atentamente decimos:

Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 19° y siguientes de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, NLPT), aplicable al caso de autos, nos apersonamos ante el órgano jurisdiccional en mérito del poder que acompañamos y señalamos como domicilio procesal la Casilla N° 11564 del Servicio de Notificaciones del Poder Judicial, fijando adicionalmente la Casilla Electrónica N° 1673.

POR TANTO:

AL JUZGADO PEDIMOS: Nos tenga como apersonados al presente proceso en atención al domicilio procesal fijado.

PRIMER OTROSÍ DECIMOS: CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

De conformidad con el artículo 19° de la NLPT, contestamos la demanda, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, de acuerdo a los fundamentos de hecho y de derecho que desarrollamos a continuación, solicitando que la misma, en su oportunidad, sea declarada INFUNDADA en todos sus extremos.

I. CONTENIDO DE LA DEMANDA Y ARGUMENTOS DE LA DEMANDANTE

1.1. De acuerdo al escrito de demanda, la demandante como **PRIMERA PRETENSIÓN PRINCIPAL** solicita el pago de **S/. 144,000.00 (Ciento cuarenta y cuatro mil con 00/100 Soles)** como **indemnización por despido indirecto**, a razón

de haber extinguido su relación laboral, luego de imputarnos haber cometido supuestos actos de hostilidad contra su persona.

- 1.2. Como SEGUNDA PRETENSIÓN PRINCIPAL, la demandante pretende cuestionar la naturaleza independiente de los servicios que afirma haber prestado a nuestra empresa entre el 01 de enero de 2007 y el 31 de julio de 2008, así como solicita se determine la existencia de una relación laboral con anterioridad a su inclusión y registro en la planilla de nuestra empresa.
- 1.3. Como consecuencia de lo anterior, la demandante pretendería el reconocimiento y pago de **S/. 51,874.96 (Cincuenta y un mil ochocientos setenta y cuatro con 96/100 Soles)** de acuerdo a los siguientes conceptos:
 - a) Compensación por Tiempo de Servicios
Del 01/01/2007 al 31/07/2008: S/. 3,958.30
 - b) Gratificaciones legales
Del 01/01/2007 al 31/07/2008: S/. 7,916.66
 - c) Vacaciones no gozadas e indemnización vacacional
Del 01/01/2007 al 31/07/2008: S/. 40,000.00
 - d) Participación en las utilidades Ejercicios 2007 y 2008.
- 1.4. Adicionalmente, como TERCERA PRETENSIÓN PRINCIPAL, la demandante solicita el pago de **S/. 11,198.99 (Once mil ciento novena y ocho con 99/100 Soles)** por concepto de Beneficios Sociales no liquidados al momento de la extinción de la relación laboral; así como los intereses, costos y costas del proceso.
- 1.5. Ahora bien, conforme pasamos a desarrollar, la demandante sustenta sus pretensiones en afirmaciones que rechazamos tajantemente, las mismas que, tal como podrá advertir el Juzgado, carecen de sustento y no se encuentran debidamente acreditadas.

II. FUNDAMENTOS POR LOS CUALES LA DEMANDA DEBE SER DECLARADA INFUNDADA

2.1. ANTECEDENTES RELEVANTES

- 2.1.1. Conforme podrá advertir el Juzgado, no es correcto que la demandante haya prestado servicios de forma continua e ininterrumpida a nuestra empresa desde el 01 de enero de 2007 al 03 de febrero de 2016, tal como afirma en su demanda.
- 2.1.2. Lo cierto es que, nuestra empresa y la demandante entablaron una relación laboral a partir del 01 de agosto de 2008, en virtud del contrato de trabajo a plazo indeterminado suscrito en esa misma fecha (ANEXO 1-D).
- 2.1.3. Conforme al referido contrato, nuestra empresa contrató a la ahora demandante para que realice las labores de reportera y conductora del programa o programas periodísticos a los que fuera designada.
- 2.1.4. Adicionalmente, cabe indicar que con fecha 03 de setiembre de 2013, las partes de común acuerdo y a solicitud de la entonces trabajadora acordaron suspender la relación laboral entablada toda vez que la actora cursaría estudios en el extranjero (ANEXO 1-I). La suspensión perfecta de la relación laboral tuvo lugar del 15 de setiembre de 2013 al 06 de julio de 2014.
- 2.1.5. Asimismo, con fecha 05 de julio de 2015, la ahora demandante solicitó el otorgamiento de una licencia con goce de haberes del 02 de setiembre de 2015 al 15 de octubre de 2015, la misma que fue concedida por nuestra empresa (ANEXO 1-J).
- 2.1.6. Ahora bien, la relación laboral entablada culminó con fecha 03 de febrero de 2016, luego que la ahora demandante nos comunicase su decisión de darse por despedida, luego de imputarnos la comisión de actos de hostilidad contra su persona, no obstante que, desde el 24 de octubre de 2015, es decir, desde antes del inicio del procedimiento de cese de actos de hostilidad, la actora no se encontraba prestando servicios efectivos en beneficio de nuestra empresa, al tener su relación laboral suspendida, primero como consecuencia del

descanso médico que le fuera diagnosticado y luego a razón del goce del descanso pre y post natal.

2.1.7. Sin perjuicio de lo anterior, corresponde señalar que, previo al inicio de la relación laboral, con fecha 01 de febrero de 2007, nuestra empresa contrató los servicios independientes de la demandante, para que brinde servicios de asesoría a nuestro Departamento de Noticias (ANEXO 1-E).

2.1.8. Cabe indicar que, contrario a lo señalado en el escrito de demanda, durante esta primera etapa de vinculación, la demandante mantuvo una relación profesional, de carácter independiente con nuestra empresa, en virtud de los artículos 1764° y siguientes del Código Civil.

2.2. NO CORRESPONDE EL RECONOCIMIENTO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INDIRECTO QUE PRETENDE LA DEMANDANTE, TODA VEZ QUE NO HA SIDO VÍCTIMA DE ACTOS DE HOSTILIDAD

Conforme pasamos a desarrollar y explicar, en el presente caso no corresponde que el Juzgado ampare la indemnización por despido indirecto que solicita la demandante como PRIMERA PRETENSIÓN PRINCIPAL de su demanda, por los siguientes fundamentos:

2.2.1. LA IMPUTACIÓN DE ACTOS DE HOSTILIDAD NO HA OBSERVADO A CABALIDAD LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 30° DE LA LPCL, RAZÓN POR LA CUAL LA DEMANDANTE CARECE DE INTERÉS PARA OBRAR PARA PLANTEAR LA PRESENTE PRETENSIÓN.

Sin perjuicio de los fundamentos que desarrollaremos para desvirtuar la indemnización que pretende la actora, tal como podrá advertir el Juzgado, corresponde declarar IMPROCEDENTE la presente pretensión, toda vez que la demandante manifiestamente carece de interés para obrar para interponerla.

Así pues, conforme establece al artículo 30° de la LPCL, antes de accionar judicialmente, el trabajador que se considera afectado debe emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmienda su conducta, según sea el caso.

En el presente caso, el inicio y desarrollo del procedimiento de cese de actos de hostilidad seguido por la trabajadora, así como su decisión de dar por finalizado el contrato de trabajo, tuvo lugar mientras su relación laboral se encontraba suspendida, primero como consecuencia del descanso médico que le fuera diagnosticado y luego a razón del goce del descanso pre y post natal.

Así pues, tal como expresamente indica la demandante en su escrito de demanda, ella no prestó servicios efectivos en beneficio de nuestra empresa, por tener su vínculo laboral suspendido, desde el 24 de octubre de 2015, oportunidad en que se le diagnosticó descanso médico. Dicho descanso médico se extendió hasta el día 26 de noviembre de 2015. Luego, inmediatamente después, desde el 27 de noviembre de 2015 hasta la fecha de cese, la demandante se encontraba gozando del descanso pre y post natal.

Inclusive, cabe precisar que la ahora demandante también gozó de una licencia con goce de haberes entre el 02 de setiembre de 2015 y el 15 de octubre del 2015 (ANEXO 1-J).

Al respecto, conforme podrá evaluar el Juzgado, la comisión y configuración de un acto de hostilidad del empleador supone y requiere la materialización efectiva de actos contrarios a la legislación, los mismos que generan una afectación real en los derechos fundamentales del trabajador, elementos que no pueden tener lugar en la medida que la relación laboral se encuentre suspendida, es decir, sin que exista prestación de servicios por parte del trabajador.

Asimismo, la no prestación de servicios durante el procedimiento para solicitar el cese o corrección de los actos de hostilidad imputados, genera que resulte imposible tener por cumplido el procedimiento y exigencia contenida en el artículo 30° de la LPCL, toda vez que, si la relación laboral se encuentra suspendida y el trabajador no presta servicios efectivos, de qué forma el empleador podría enmendar su conducta, en caso correspondiese.

En consecuencia, en el presente caso, resulta evidente que la demandante carece de interés para obrar y plantear la presente

prelación, ya que no puede considerarse que haya cumplido el requisito y procedimiento establecido en el artículo 30° de la LPCL.

Lo anterior, conforme reiteramos, toda vez que el inicio del procedimiento de cese de actos de hostilidad tuvo lugar con la carta de fecha 04 de enero de 2016 (Anexo 1-R del escrito de demanda) -la misma que fue recibida por nuestra parte el 05 de enero de 2016-, en donde nos otorgó el plazo de seis días para que enmendemos nuestra conducta supuestamente infractora, específicamente, dejar sin efecto la decisión de separarla del programa de noticias "90 matinal" y de obligarla a realizar menciones publicitarias, ambos actos que resultaban imposibles de realizar en la medida que la trabajadora en cuestión no se encontraba laborando.

2.2.2. SOBRE LOS ACTOS DE HOSTILIDAD IMPUTADOS POR LA DEMANDANTE

No obstante el cuestionamiento desarrollado en el numeral precedente, corresponde indicar que nuestra empresa no ha incurrido en acto de hostilidad alguno y su actuar se ha ceñido siempre y ha sido respetuoso del marco legal vigente, así como de las estipulaciones contenidas en el contrato de trabajo suscrito.

Sin embargo, corresponde indicar que la demandante nos imputa haber cometido el acto de hostilidad tipificado en el literal g) del artículo 30° de la LPCL, es decir, *"los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador."*

Ahora bien, según desarrolla en su carta de cese de actos de hostilidad (Anexo 1-R del escrito de demanda), la imputación que realiza se fundamenta en lo siguiente, tal como nos permitimos citar textualmente:

"4. La orden para que realizara menciones publicitarias durante mi labor como conductora del programa periodístico en que consiste el noticiero de la mañana constituye una modificación sustancial de mis labores establecidas en la cláusula segunda del Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado, su fecha 1 de agosto de

2008, según el cual fui contratada para que "realice labores propias de reportera y conductora del programa o programas periodísticos que designe LA EMPRESA", esto es función periodística, sea como reportera o conductora, pero no para realizar labores de publicidad como anunciante de productos, bienes o entidades." (Énfasis agregado)

"5. El hecho antes referido constituye la vulneración de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) conforme al cual la facultad del empleador de modificar la forma y la modalidad de la prestación de servicios debe sujetarse a criterios de razonabilidad. Desde este punto de vista, no puede considerarse razonable asignar a una periodista profesional labores de anunciante publicitario, pues esta última función no corresponde a la calificación profesional de un periodista y requiere condiciones y características diferentes. Más aun, dicha función vulnera lo dispuesto en el artículo 4, inciso f) del Código de Ética Periodística de la Federación de Periodistas del Perú el cual establece que son actos contrarios a la ética "Difundir como noticia de interés público lo que por su naturaleza es material publicitario, salvo en las secciones identificables que el medio de comunicación social designe ex profesamente para ello y que el público pueda reconocer como tales, igual comportamiento debe haber para los publi-reportajes." (Énfasis agregado)

"6. De acuerdo con lo expuesto, la conducta de su representada configura el incumplimiento grave del contrato de trabajo por parte del empleador el cual, por la naturaleza de las obligaciones que se pretende imponerme, está comprendido en el supuesto de hostilidad previsto en el inciso g) del artículo 30° de la LPCL consistente en "Los actos del empleador contra la moral y

todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador, toda vez que obligarme a actuar como anunciante publicitario conlleva el desmedro de mi imagen como periodista en cuanto desnaturaliza mi función como informante y comentarista de los acontecimientos para atribuirme una labor de promoción de productos, bienes y entidades. Todo ello, es, sin duda alguna, contrario a mi dignidad como persona y profesional."
(Énfasis agregado)

En tal sentido, conforme podrá advertir el Juzgado, la demandante sostiene que la asignación y requerimiento de realizar menciones publicitarias, configuraría un acto de hostilidad equiparable al despido, toda vez que su encargo y ejecución: (i) constituye un exceso y un uso desmedido de la facultad directriz de la empresa, y (ii) afectaría su dignidad como persona y profesional, pues conlleva el desmedro de su imagen como periodista.

Ahora bien, conforme desarrollaremos, las afirmaciones y conclusiones en virtud de las cuales la demandante considera haber sido víctima de un acto de hostilidad de nuestra parte, no sólo resultan ser desproporcionadas y arbitrarias, además de no encontrarse debidamente sustentadas, sino que desconocen las estipulaciones contenidas en su contrato de trabajo, las obligaciones que asumió en virtud del mismo, así como sus propias acciones, en la medida que en un principio acató y desarrolló las actividades que le fueran encomendadas.

2.2.3. SOBRE LA ASIGNACIÓN DE "MENCIONES PUBLICITARIAS" AL INTERIOR DE LOS PROGRAMAS DE TELEVISIÓN Y SU JUSTIFICACIÓN.

Corresponde informar al Juzgado que nuestro negocio y cada programa en específico, incluyendo los noticieros, se sostienen por la publicidad de terceros, por lo que las menciones publicitarias dispuestas por la empresa tienen lugar en atención a la decisión empresarial y, en estricto, a la necesidad de potenciar la ejecución de "publicidad no tradicional"

como herramienta para sostener sus actividades y operaciones, así como la viabilidad y continuidad de los programas que transmite.

Así pues, nuestra empresa previendo que durante el ejercicio 2015 la inversión publicitaria en nuestro país disminuiría, tal como efectivamente sucedió (ANEXO 1-K), se tomó la decisión de potenciar la ejecución de actividades de "publicidad no tradicional" para compensar la menor demanda de servicios publicitarios, ajustándonos así a la variación del mercado.

En el marco de dicha decisión, se potenció la oferta de "menciones publicitarias" al interior de los programas producidos por nuestra empresa *-realizadas por los conductores-*, lo que generó que su ejecución pasase a formar parte de las tareas y responsabilidades de los trabajadores que los conducen, incluyendo los programas de noticias.

En consecuencia, la decisión implementada resultaba no sólo ser necesaria y razonable, sino que se ajustó a la tendencia y prácticas utilizadas por los medios de comunicación en general en respuesta a la reducción de la inversión en publicidad que atravesó el mercado.

2.2.4. LA EXIGENCIA DE REALIZAR MENCIONES PUBLICITARIAS SE SUSTENTÓ EN LAS ESTIPULACIONES CONTENIDAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS OBLIGACIONES ASUMIDAS POR LA DEMANDANTE

Contrario a lo afirmado por la demandante, la exigencia de realizar menciones publicitarias al personal encargado de la conducción de los espacios televisivos se sustentó y se encontró amparado en las estipulaciones contenidas en los contratos de trabajo suscritos y las obligaciones asumidas por las partes.

Así pues, conforme podrá advertir el Juzgado, tal como se desprende del contenido del contrato de trabajo que reguló la relación laboral de la ahora demandante (ANEXO 1-D), la asignación de nuevas tareas o responsabilidades se encontraba expresamente permitido y acordado.

Para mayor detalle, el contrato suscrito específicamente señaló lo siguiente:

****SEGUNDA:** En virtud del presente documento, LA EMPRESA contrata a plazo indeterminado los servicios de LA TRABAJADORA, para que realice las labores propias de reportera y conductora del programa o programas periódicos que designe LA EMPRESA.*

Sin perjuicio de lo expuesto, las partes convalidan que LA EMPRESA tiene plenas facultades para organizar, dirigir, fiscalizar, modificar, reemplazar, modalizar y sancionar la prestación de servicios (tiempo, lugar, cargo, funciones modalidad, etc.) de LA TRABAJADORA." (Énfasis agregado)

Asimismo, respecto al desarrollo y asignación de funciones y responsabilidades adicionales, el contrato suscrito específicamente indicó lo siguiente:

****SÉPTIMA:** LA TRABAJADORA conoce la actividad que desarrollará y se obliga a desempeñar sus funciones con la mayor eficiencia y espíritu de colaboración, actuando con responsabilidad, honestidad, dedicación y diligencia, observando fidelidad hacia LA EMPRESA. LA TRABAJADORA declara conocer los reglamentos, prácticas y políticas específicas de LA EMPRESA, por lo cual se obliga a cumplir todo lo establecido y lo que establezca en tales normas.*

Las partes declaran que LA TRABAJADORA prestará servicios en las actividades complementarias y accesorias correspondientes, así como en cualquier otra actividad para la cual sea designado. En tal sentido, LA TRABAJADORA se compromete a participar en calidad de invitado en todos los programas que LA EMPRESA le indique y a participar en todas las promociones y publicidades que realice LA EMPRESA

para la difusión de sus programas y diversas campañas de imagen y comunicación. Dicha colaboración consistirá en su participación en las filmaciones, grabaciones, sesiones fotográficas o presentaciones personales en la forma y condiciones que LA EMPRESA señale. LA TRABAJADORA asimismo se compromete a participar en programas benéficos, saludos especiales por aniversarios, Fiestas Patrias, Navidad, Año Nuevo, Preventas y reuniones con agencias de publicidad y anunciantes cuando LA EMPRESA lo requiera." (Énfasis agregado)

Ahora bien, tal como le fuese indicado a la ahora demandante al absolver su carta de cese de actos de hostilidad, aun cuando el contrato suscrito no incluye expresamente la ejecución de menciones publicitarias, pues resulta imposible enumerar en detalle todo el listado de tareas que involucra su puesto de trabajo, las tareas y responsabilidades materia de controversia se encuentran enmarcadas y, por tanto comprendidas, dentro de "las actividades complementarias y accesorias" inherentes a su condición de conductora de un espacio televisivo, más aun cuando, el propio contrato incluye también "cualquier otra actividad que le sea asignada".

Por tanto, atendiendo que la obtención de publicidad, así como el desarrollo "menciones publicitarias", constituye un elemento esencial para la viabilidad y continuidad de un programa, así como para las operaciones de la empresa, su ejecución forma parte de las tareas y responsabilidades de quienes los conducen.

En consecuencia, además de encontrarse estipulado en el contrato de trabajo suscrito, resultaba válido y razonable que la empresa asignase y requiriese la ejecución de tales actividades ("menciones publicitarias"), más aun cuando su desempeño no conllevaba una afectación a los derechos del personal que las desarrollase, ni contravenía disposición legal alguna.

2.2.5. LA EXIGENCIA DE REALIZAR MENCIONES PUBLICITARIAS NO AFECTA LA DIGNIDAD DE LA DEMANDANTE, SU QUESTIONAMIENTO RESULTA SER EXTEMPORANEO, ASÍ COMO DESCONOCE LOS ACTOS PROPIOS DE LA DEMANDANTE Y LAS FACILIDADES BRINDADAS POR NUESTRA EMPRESA.

De acuerdo a lo afirmado por la demandante, el desarrollo de las menciones publicitarias dispuestas por la empresa afectó su dignidad como persona y profesional, toda vez que conllevaba un desmedro de su imagen como periodista, al desnaturalizar sus funciones.

Asimismo, la demandante sustenta lo anterior indicando que la directiva emitida por la empresa colisiona con lo dispuesto en el Código de Ética de la Federación de Periodistas del Perú, expresamente con lo señalado en el literal f) del artículo 4° de dicho texto.

Para mayor detalle del Juzgado, la disposición supuestamente afectada indica expresamente lo siguiente:

"Artículo 4°.- Son actos contrarios a la ética que debe tener todo periodista respecto a su profesión:

(...)

f) Difundir como noticia de interés público lo que por su naturaleza es material publicitario, salvo en las secciones identificables que el medio de comunicación social designa ex profesamente para ello y que el público pueda reconocer como tales, igual comportamiento debe haber para los publi-reportajes." (Énfasis agregado)

En tal sentido, tal como podrá advertir el Juzgado, el uso de menciones publicitarias no contradice ni afecta la disposición del Código de Ética que la propia demandante considera como vulnerada.

Así pues, cabe resaltar que las menciones publicitarias dispuestas por nuestra empresa en ningún caso son difundidas como noticias de interés público, así como son realizadas de forma independiente y separada del contenido informativo del programa de noticias

razón por la cual, inclusive es falso que se contravenga o vulnere lo dispuesto por los principios o directivas éticas contenidas en dicho texto.

Sin perjuicio de lo anterior, debe tenerse presente que el Código de Ética de la Federación de Periodistas del Perú no forma parte del marco regulador de la relación laboral entablada entre nuestra empresa y la demandante; pues es un documento elaborado por la referida organización gremial que se limita a auto regular los principios y valores que estima adecuados en el ejercicio de la profesión común de sus integrantes; mas no resulta aplicable a la totalidad de periodistas ni mucho menos a los terceros que contratan la prestación de servicios de los miembros de dicha profesión.

Inclusive, mayor prueba de su no aplicación al presente caso, es que la demandante ni siquiera ha indicado ni mucho menos ha acreditado formar parte o integrar la referida organización gremial profesional.

En consecuencia, consideramos antojadiza y arbitraria la sencillez con que se nos acusa de haber afectado la dignidad de la demandante, valor supremo de nuestro ordenamiento legal, cuando la directiva dispuesta por nuestra empresa no sólo no contradice ni afecta los valores y principios éticos contenidos en el texto que la propia actora indica como vulnerado (en el extremo que pudiesa resultar aplicable o debiese ser considerado), sino que, al imputamos tan graves faltas (de forma inclusive extemporánea), la demandante desconoce que en su oportunidad acató y cumplió la directiva emitida (así como los demás conductores de programadas de nuestra empresa), así como toda las facilidades y coordinaciones permitidas por nuestra empresa para el correcto desarrollo de las menciones.

Al respecto, tal como expresamente indica la actora en su escrito de demanda, el requerimiento de realizar "menciones publicitarias", en el marco de la decisión empresarial de potenciar la ejecución de actividades de "publicidad no tradicional", tuvo lugar desde mediados del ejercicio 2014, razón por la cual su cuestionamiento, luego de imputarnos la comisión de actos de hostilidad en el mes de enero de 2016, resulta a todas luces extemporáneo, así como contrario a los propios actos realizados por la entonces trabajadora.

Sobre el particular, el escrito de demanda indica expresamente lo siguiente:

**5 Sin embargo, desde mediados del año 2014 la demandante, así como otras periodistas del mismo programa, recibimos órdenes para insertar menciones publicitarias en el noticiero, las cuales debían ser realizadas directamente por la demandante y las demás periodistas del programa.* (Énfasis agregado)

Inclusive, tal como se desprende de las comunicaciones ofrecidas por la demandante, ella no sólo acató la referida disposición en su oportunidad, sino que desconoce que nuestra empresa brindó todas las facilidades necesarias y estuvo abierta a realizar las coordinaciones que fueran requeridas para alcanzar el correcto desarrollo de las menciones contratadas por los anunciantes y así cumplir con las obligaciones contractuales asumidas por nuestra parte.

En tal sentido, nos permitimos hacer referencia y citar los siguientes pasajes de las comunicaciones ofrecidas:

- (a) Correo electrónico de fecha 20 de octubre de 2015 remitido por la demandante al Gerente General de la empresa (Medio Probatorio N° 09, Anexo 1-H del escrito de demanda)

**(...) Antes viajar a Nueva York Augusto me llamó para agradecerme porque en Matinal era sólo yo la que estaba diciendo las menciones (...).* (Énfasis agregado)

- (b) Cadena de correos electrónicos dando atención y seguimiento al correo electrónico de fecha 10 de agosto de 2015 remitido por la demandante al Director Periodístico y Gerente de Noticias de la empresa (Medio Probatorio N° 06, Anexo 1-F del escrito de demanda)

El correo inicial indicaba:

"Estimada Augusto:

Como te comenté por teléfono me preocupa la nueva activación de Seguros Falabella. La parte que textualmente dice:

En corredores de Seguros Falabella estamos contigo.

Sugiero que se cambie ese "estamos contigo" y ponerlo en tercera persona: "están contigo o con usted"

{...}." (Énfasis agregado)

El correo atendiendo a lo solicitado, señala:

"Estimada Katherine:

Tengo un serio problema con este lema.

Te pido por favor que sea cambiado para que pueda salir.

En adición a lo que te planteó Janiret, copio el comentario que le pedí a Perla, con el cual estoy de acuerdo.

El cliente debe entender que 90 M es un noticiero.

Por ello te pido negociar las cosas para que puedan salir como indica Janiret, y como indica también Perla Berrios, conductora del programa. Ella sugiere un cambio que me parece que es perfectamente atendible.

De lo contrario, lamento no poder autorizar su difusión.

Quedo a la espera de tu amable respuesta.

Saludos,

Augusto" (Énfasis agregado)

De lo anterior se desprende no sólo que la ahora demandante en su oportunidad acató y cumplió con la directiva emitida, sino que también se aprecian las coordinaciones y facilidades brindadas por nuestra empresa para definir el contenido de las menciones que serían transmitidas, permitiendo inclusive que la entonces trabajadora presente comentarios u observaciones a los mismos, previo a su autorización final por parte del área encargada.

En consecuencia, como reiteraríamos, consideramos desmedida la afirmación e imputación de haber cometido actos de hostilidad (además

de extemporánea) contra la ahora demandante, toda vez que la ejecución de las tareas asignadas se encontró comprendida dentro de las funciones propias y complementarias del cargo de conductora que desempeñaba, las mismas que en ningún caso afectaron su dignidad como persona y profesional.

2.3. SOBRE LA NATURALEZA INDEPENDIENTE DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EJECUTADA POR LA DEMANDANTE PREVIO AL INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL

2.3.1. Conforme hemos indicado, contrario a lo señalado por la demandante en su escrito de demanda, la ejecución del servicio contratado por nuestra empresa, a partir de 01 de febrero de 2007, fue de carácter independiente y autónomo, así como no conllevó, ni implicó ni mucho menos presentó en los hechos la existencia de subordinación entre las partes.

2.3.2. Así pues, durante la prestación de sus servicios independientes como asesora del Departamento de Noticias de nuestra empresa, la demandante gozó de total autonomía técnica y funcional para ejecutar la actividad contratada, conforme se desprende del contrato de locación de servicios suscrito por las partes.

2.3.3. En tal sentido, durante su relación la demandante no recibió órdenes o directivas de parte de la empresa o su personal en relación a cómo ejecutar sus servicios, ni se encontró sujeta a una jornada u horario de trabajo, ni mucho menos fue controlada, fiscalizada o sancionada disciplinariamente por parte de la empresa, hechos sin los cuales no puede hablarse de la existencia de subordinación en el desarrollo de la relación.

Prueba de lo anterior es que la demandante no ha ofrecido ningún medio probatorio que acredite, siquiera tangencialmente, la existencia de la supuesta subordinación a la que habría estado sujeta.

2.3.4. Adicionalmente, el Juzgado deberá advertir que en el marco de la relación entablada con la ahora demandante y que es materia de

cuestionamiento, tampoco existió exclusividad entre las partes, por lo que sin perjuicio del cumplimiento de los servicios que fueran contratados por nuestra empresa, la demandante podía ejercer libremente su especialidad, ofreciendo y prestando sus servicios a terceros.

2.3.5. Como consecuencia de todo lo anterior, en atención a la naturaleza civil de la relación independiente que fuera entablada por las partes, durante dicho periodo la demandante no se encontraba comprendida dentro del régimen laboral de la actividad privada y por tanto no le correspondían los derechos y beneficios que el mencionado régimen reconoce a quienes lo integran.

2.3.6. Adicionalmente, corresponde indicar que los medios probatorios ofrecidos por la demandante no acreditan ni evidencian la existencia de subordinación en la prestación de servicios que ejecutase.

2.3.7. Al respecto, cabe resaltar que la actora para acreditar la prestación de servicios realizada, así como la supuesta subordinación a la que habría estado sujeta durante su ejecución, ofrece única y exclusivamente el mérito de una serie de videos contenidos en el Portal de YOUTUBE, los mismos que no ha cumplido con acompañar a su escrito de demanda.

2.3.8. En tal sentido, no obstante que desconocemos su contenido, cabe indicar que el desarrollo de notas periodísticas o su participación y aparición en ellas, no resulta incompatible con la relación independiente que existió ni mucho menos evidencia que haya existido subordinación en el desarrollo de los servicios prestados, tal como pretende entrever la actora.

2.4. NUESTRA EMPRESA YA HA CANCELADO LA LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES PRETENDIDA POR LA DEMANDANTE

2.4.1. De acuerdo al escrito de demanda, como TERCERA PRETENSIÓN PRINCIPAL, la actora solicita el pago de la Liquidación de Beneficios Sociales aplicable con ocasión de la extinción de su relación laboral.

2.4.2. Al respecto, la demandante pretende el pago de **S/. 11,198.99 (Once mil ciento noventa y ocho con 99/100 Soles)** a razón de la Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones Legales y Vacaciones trunca acumuladas a la fecha de cese.

- 2.4.3. Ahora bien, conforme acreditamos con la Liquidación de Beneficios Sociales de fecha 03 de febrero de 2016 (ANEXO 1-F), debidamente suscrita por la demandante, nuestra empresa en su oportunidad cumplió con liquidar y cancelar los beneficios sociales devengados a la fecha de cese.
- 2.4.4. Así pues, tal como se desprende de la referida liquidación, nuestra empresa canceló a la demandante el importe bruto de S/. 48,651.67 (Cuarenta y ocho mil seiscientos cincuenta y uno con 67/100 Soles), en atención a los beneficios sociales que resultaban aplicables y le entregó a la actora la suma neta de S/. 46,188.09 (Cuarenta y seis mil ciento ochenta y ocho con 09/100 Soles), conforme acreditamos con el cargo de entrega del cheque que le fuera entregado (ANEXO 1-G).
- 2.4.5. En consecuencia, tal como podrá advertir el Juzgado, nuestra empresa no sólo ha cumplido ya con cancelar los conceptos reclamados, sino que inclusive liquidó y canceló, en su oportunidad, un importe muy superior al que es pretendido por la demandante.
- 2.4.6. En tal sentido, atendiendo que nuestra empresa ya ha cancelado los conceptos e importes que se reclaman, corresponda que el presente extremo de la demanda sea declarado infundado.

III. FUNDAMENTOS DE DERECHO

- 3.1. Constitución Política del Perú.
- 3.2. Artículos 1764° y siguientes del Código Civil.
- 3.3. Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo.
- 3.4. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR.

IV. MEDIOS PROBATORIOS

Ofrecemos como medios probatorios de la presente demanda, los siguientes:

- 4.1. Con el objeto de acreditar la naturaleza independiente de la relación entablada con el demandante, el inicio y duración de la relación, los servicios contratados, la contraprestación pactada, así como los términos y condiciones aplicables, ofrecemos:
 - a. El mérito del contrato de locación de servicios de fecha 01 de febrero de 2007 (ANEXO 1-E).

- 4.2. Con el objeto de acreditar la fecha de inicio de la relación laboral, la posición desempeñada, la remuneración acordada, los periodos de suspensión pactados y aquellos que tuvieron lugar, los términos y condiciones aplicables a la relación entablada, las obligaciones asumidas por las partes, así como el motivo y fecha de cese y la cancelación de los beneficios sociales aplicables, ofrecemos:
 - a. El mérito del contrato de trabajo suscrito con la demandante y sus adendas (ANEXO 1-D).
 - b. El mérito del Convenio de Formación Profesional y Permanencia en el Empleo de fecha 03 de setiembre de 2013 (ANEXO 1-I).
 - c. El mérito de la comunicación de fecha 09 de julio de 2015 cursada por la demandante a la empresa (ANEXO 1-J).
 - d. El mérito de la Liquidación de Beneficios Sociales de la demandante (ANEXO 1-F).
 - e. El mérito cargo de entrega del Cheque N° 00031345 2 002 193 1502346011 14 (ANEXO 1-G).
 - f. El mérito del cargo de entrega del Certificado de Trabajo de la demandante (ANEXO 1-H).
 - g. El mérito de las Boletas de pago de la demandante correspondientes a los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2015 (Anexo 1-D del escrito de demanda).

- 4.3. Con el objeto de acreditar las respuestas cursadas a la demandante ante las imputaciones realizadas, las facilidades brindadas por la empresa antes sus observaciones, así como la justificación y que la demandante acató la directiva emitida por la empresa, ofrecemos:
- a. El mérito de la comunicación de fecha 23 de noviembre de 2015 (ANEXO 1-L).
 - b. El mérito de la comunicación de fecha 07 de enero de 2016 (ANEXO 1-M).
 - c. El mérito del informativo "Market Report: Inversión Publicitaria 2015", elaborado por la empresa Compañía Peruana de Estudios de Mercados y Opinión Pública S.A.C. (ANEXO 1-K).
 - d. El mérito del correo electrónico de fecha 20 de octubre de 2015 remitido por la demandante al Gerente General de la empresa (Anexo 1-H del escrito de demanda).
 - e. El mérito de la Cadena de correos electrónicos dando atención y seguimiento al correo electrónico de fecha 10 de agosto de 2015 remitido por la demandante al Director Periodístico y Gerente de Noticias de la empresa (Anexo 1-F del escrito de demanda).

V. ANEXOS

Acompañamos al presente escrito en calidad de anexos los siguientes documentos:

- ANEXO 1-A Copia de la Ficha RUC de nuestra empresa.
- ANEXO 1-B Copia del Poder en virtud del cual actúa nuestro representante.
- ANEXO 1-C Copia del Documento Nacional de Identidad de nuestro representante.
- ANEXO 1-D Contrato de trabajo a plazo indeterminado de fecha 01 de agosto de 2008 y sus adendas.
- ANEXO 1-E Contrato de locación de servicios de fecha 01 de febrero de 2007.
- ANEXO 1-F Copia de la Liquidación de Beneficios Sociales de fecha 03 de febrero de 2016.

- ANEXO 1-G Copia del cargo de entrega del Cheque N° 00031345 2 002 193 1502346011 14.
- ANEXO 1-H Copia del cargo de entrega del Certificado de Trabajo de fecha 03 de febrero de 2016.
- ANEXO 1-I Copia del Convenio de Formación Profesional y Permanencia en el Empleo de fecha 03 de setiembre de 2013.
- ANEXO 1-J Copia de la comunicación de fecha 09 de julio de 2015 cursada por la demandante a la empresa.
- ANEXO 1-K Copia del informativo "Market Report: Inversión Publicitaria 2015", elaborado por la empresa Compañía Peruana de Estudios de Mercados y Opinión Pública S.A.C.
- ANEXO 1-L Copia de la comunicación de fecha 23 de noviembre de 2015.
- ANEXO 1-M Copia de la comunicación de fecha 07 de enero de 2016.

POR TANTO:

AL JUZGADO PEDIMOS: Se sirva admitir nuestra contestación de demanda y en su oportunidad declarar INFUNDADA la demanda interpuesta por la demandante en todos sus extremos.

SEGUNDO OTROSÍ DECIMOS: CUESTIONES PROBATORIAS

Que al amparo del artículo 300° del CPC, formulamos OPOSICIÓN contras los siguientes medios de prueba ofrecidos por la demandante:

1. La exhibición de los **Recibos por Honorarios Profesionales originales correspondientes al periodo 01 de enero de 2007 al 31 de julio de 2008** (Medio Probatorio N° 16 del escrito de demanda).

La finalidad de la exhibición ofrecida, conforme al propio escrito de subsanación de la demanda, sería acreditar la cancelación de la retribución pactada.

Ahora bien, fundamentamos la OPOSICIÓN formulada toda vez que se nos solicita exhibir documentación con la que no contamos, no existe y/o no nos encontramos en la obligación de conservar.

Así pues, atendiendo a los periodos requeridos por el actor, nuestra empresa al amparo del artículo 5° del Decreto Ley N° 25988, tal como quedó modificado por la Ley N°

27029, no se encuentra en la obligación de conservar tales documentos, así como cualquier otro vinculado o que daten de los periodos en cuestión.

Asimismo, al amparo del artículo 300° del CPC, interponemos TACHA contras los siguientes medios de prueba ofrecidos por la demandante, por ser manifiestamente impertinentes:

1. Código de Ética del Periodista de la Federación de Periodistas del Perú (Medio Probatorio N° 13 del escrito de demanda).
2. Dictamen N° 2 del Tribunal Nacional de Ética y Disciplina del Colegio de Periodistas de Chile (Medio Probatorio N° 14 del escrito de demanda).
3. Código de Ética del Circulo de Periodistas de Bogotá (Medio Probatorio N° 15 del escrito de demanda).

Fundamentamos la TACHA interpuesta contra (1), (2) y (3), toda vez que los documentos ofrecidos no resultan aplicables y/o no guardan relación con la controversia planteada.

Así pues, respecto a (1), el referido documento y/o su contenido y estipulaciones no forma parte del marco regulador de la relación laboral entablada entre nuestra empresa y la demandante; así como la demandante tampoco ha indicado, ni mucho menos acreditado, siquiera encontrarse afiliada a dicho gremio. Respecto a (2) y (3), al igual que para el caso anterior, no resultan aplicables a la relación laboral que existiera entre las partes.

Cabe indicar que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 188° del CPC, "Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones." En tal sentido, siendo que los documentos ofrecidos por la demandante no cumplen con la finalidad antes descrita, no deben ser admitidas por su Despacho, pues su actuación resulta ser manifiestamente innecesaria e impertinente.

Medios Probatorios: Ofrecemos como medios probatorios de las OPOSICIONES y TACHAS interpuestas, el mérito del escrito de demanda.


TERCER OTROSÍ DECIMOS: Que, designamos como nuestros abogados en el presente proceso a los abogados Liliana Pilar Tsuboyama Shiohama con CAL N° 21805,

y/o Jaime Cuzquén Carnero con CAL N° 23324, y/o Duilio Oscar Nicolini Barco con CAL N° 51830, y/o Christian Eduardo Aguirre Cárdenas con CAL N° 63764, para que cualquiera de ellos indistintamente patrocine nuestros intereses de conformidad con lo previsto por el artículo 80° del Código Procesal Civil y 290° del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, declarando estar plenamente instruidos de los alcances de la representación que conferimos en el presente acto.

CUARTO OTROSÍ DECIMOS: Que solicitamos se facilite el recojo de oficios, resoluciones, actas, copias certificadas y/o partes que se emitan en el presente proceso al señor José Meléndez Córdova, identificado con DNI N° 07803701.

QUINTO OTROSÍ DECIMOS: Que acompañamos a la presente, copias suficientes del escrito y sus anexos, así como el comprobante de pago del arancel judicial por ofrecimiento de pruebas y de notificación.

Lima, 13 de octubre de 2016


LILIANA TSUJIBOYAMA
ABOGADA
Reg. N° 21805




DUILIO NICOLINI BARCO
ABOGADO
CAL. 51830


JAIME CUZQUÉN CARNERO
Abogado
CAL N° 23324


CHRISTIAN AGUIRRE CARDENAS
ABOGADO
CAL. 63764

Aneko I-A

CONSULTA RUC: 20100163986 - CIA LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S A

Número de RUC:	20100163986 - CIA LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S A		
Tipo Contribuyente:	SOCIEDAD ANONIMA		
Nombre Comercial:	FRECUENCIA LATINA CANAL 2		
Fecha de Inscripción:	09/10/1992	Fecha Inicio de Actividades:	01/01/1983
Estado del Contribuyente:	ACTIVO		
Condición del Contribuyente:	HABIDO		
Dirección del Domicilio Fiscal:	AV. SAN FELIPE NRO. 968 URB. FUNDO OYAGUE LIMA - LIMA - JESUS MARIA		
Sistema de Emisión de Comprobante:	COMPUTARIZADO	Actividad de Comercio Exterior:	IMPORTADOR/EXPORTADOR
Sistema de Contabilidad:	COMPUTARIZADO		
Actividad(es) Económica(s):	Principal - 6020 - PROGRAMACIÓN Y TRANSMISIONES DE TELEVISIÓN		
Comprobantes de Pago c/aut. de Impresión (F. 806 u 816):	FACTURA BOLETA DE VENTA NOTA DE CREDITO NOTA DE DEBITO GUIA DE REMISION - REMITENTE COMPROBANTE DE RETENCION		
Sistema de Emisión Electrónica:	DESDE LOS SISTEMAS DEL CONTRIBUYENTE, AUTORIZ DESDE 08/09/2015		
Afiliado al PLE desde:	01/01/2013		
Padrones :	Incorporado al Régimen de Agentes de Retención de IGV (R.S.091-2006) a partir del 01/08/2006		

Imprimir



ZONA REGISTRAL N° IX - SEDE LIMA
Oficina Registral de Lima



Anexo I-B

ATENCIÓN N° 03747213
03/08/2016 16:50:22

REGISTRO DE PERSONAS JURÍDICAS
LIBRO DE SOCIEDADES ANONIMAS

CERTIFICADO DE VIGENCIA

El funcionario que suscribe, **CERTIFICA:**

Que, en la partida electrónica N° 02003171 del Registro de Personas Jurídicas de la Oficina Registral de Lima, consta registrado y vigente el **PODER** a favor de **SOLANO GUTIERREZ GINO GENARO**, identificado con D.N.I N° 42235039, cuyos datos se precisan a continuación:

DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL: COMPAÑIA LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S A
LIBRO: SOCIEDADES ANONIMAS
ASIENTO: C0068 **FICHA:** 0000021500
CARGO: APODERADO

FACULTADES:
DONDE SE ACORDÓ:

(...)

7. MODIFICAR LA SECCIÓN 7 DEL RÉGIMEN DE FACULTADES DE LA SOCIEDAD, DENOMINADA: "7 EJERCICIO DE LAS FACULTADES" LA MISMA QUE FUE INCORPORADA AL RÉGIMEN DE FACULTADES VIGENTE DE LA SOCIEDAD Y CUYA ÚLTIMA MODIFICACIÓN CONSTA EN EL ASIENTO C00061 DE LA PARTIDA ELECTRÓNICA DE LA SOCIEDAD, EN LOS TÉRMINOS SIGUIENTES:

7. EJERCICIO DE LAS FACULTADES:
(...)

D) ... EL SEÑOR GINO GENARO SOLANO GUTIERREZ PODRÁN EJERCER INDIVIDUALMENTE, Y A SOLA FIRMA, LAS FACULTADES DETALLADAS EN EL NUMERAL 2 (FACULTADES DE REPRESENTACIÓN), SALVO POR LOS NUMERALES 2.9, EN LO QUE RESPECTA A LA FACULTAD DE ALLANAMIENTO, 2.10, Y 2.12.

Asimismo en el asiento C00055 rectificado por los asientos D00011 y C00057 (asiento rectificado por el asiento D00013) consta registrado el acta de Sesión de Directorio del 13/08/2012, donde se acordó;

(...)

2. Aprobar el siguiente régimen de facultades de la Sociedad, dejando sin efecto cualquier otro régimen que pudiera haber existido a la fecha de la presente sesión.

Régimen de Facultades

(...)

2. Facultades de Representación

2.1 Ejercer la representación de la Sociedad en las Juntas Generales de Accionistas, de Socios, de Acreedores y Directorios de Sociedades Civiles y Mercantiles de las que participe la Sociedad, así como tomar parte en los debates y votaciones.

2.2 Exigir rendición de cuentas, observarlas y aprobadas.

2.3 Representar a la Sociedad ante los poderes del Estado, cualquier autoridad política, judicial, municipal, militar, policial y de la administración pública en general, incluyendo, pero sin limitarse a ello, los distintos Ministerios del Poder Ejecutivo, el Poder Judicial, la

LOS CERTIFICADOS QUE EXTIENDEN LAS OFICINAS REGISTRALES ACREDITAN LA EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE LAS INSCRIPCIONES O ANOTACIONES EN EL REGISTRO AL TIEMPO DE SU EXPEDICIÓN (ART. 140° DEL T.U.O DEL REGLAMENTO GENERAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS) APROBADO POR RESOLUCIÓN N° 126-2012-SUNARP-SN



Superintendencia Nacional de Registros Públicos - SUNARP, la Oficina Registral de Lima y Callao - ORLC, así como cualquier otra oficina Registral establecida en el país, la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores -

CONASEV, la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT, la Superintendencia Nacional de Aduanas -ADUANAS, la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones - SBS, el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual - INDECOPI, con todas las facultades necesarias, sin reserva ni limitación alguna.

2.3-A Representar a la Sociedad ante el Ministerio de Comunicaciones y Telecomunicaciones - MTC, así como ante cualquier entidad que dependa o se encuentre vinculada al referido ministerio, para interponer y presentar cualquier clase de escrito, pedido, formulario o carta, pudiendo exigir cualquier tipo de derecho o documento. Asimismo, podrá representar a la Sociedad ante cualquier clase de procedimiento o trámite que resulte necesario, sobre cualquier asunto que sea de interés para la Sociedad.

2.4 Representar a la Sociedad en cualquier procedimiento administrativo, judicial o arbitral, en general, o ante el Fuero Militar con las facultades generales establecidas en el artículo 74° del Código Procesal Civil, así como las siguientes facultades especiales a que se refiere el artículo 75° del mismo Código:

2.4.1 Interponer demandas, acciones judiciales, arbitrales o administrativas o de cualquier otra índole, así como denuncias, en nombre de la Sociedad; solicitar pruebas anticipadas, renunciar al fuero del domicilio.

2.4.2 Contestar toda demanda o acción que se interponga contra la Sociedad, con la única salvedad de que no podrá contestar demandas sin la previa citación personal de la Sociedad en su propio domicilio principal, formular reconveniciones, coadyuvar en la defensa de procesos ya iniciados interviniendo como litisconsorte, tercero coadyuvante o excluyente principal, de propiedad o de derecho preferente, así como formular denuncia civil.

2.4.3 Interponer todos los medios impugnatorios y anulatorios previstos en la Ley procesal o en las leyes especiales,

2.4.4 Ofrecer medios probatorios; formular tachas y oposiciones; prestar declaración de parte, declarar como testigo y efectuar reconocimientos.

2.4.5 Representar a la Sociedad en todas las audiencias judiciales, arbitrales, administrativas o de cualquier otra índole, de cualquier clase o denominación.

2.4.6 Solicitar la suspensión del proceso hasta por el plazo máximo que determine la ley de la materia, y tantas veces como sea necesario y/o permitido.

2.4.7 Deducir toda clase de excepciones y defensas previas, según juzgue conveniente, así como interponer inhibitorias y formular recusación.

2.4.8 Solicitar medidas cautelares de cualquier clase o denominación, incluyendo la contenida en el artículo 629° del Código Procesal Civil y las previstas en los artículos 674° y 642 del antes citado texto legal, desistirse de ellas, pedir su sustitución, dar expresa caución juratoria sin límite de monto, prestar fianza, constituir prenda o hipoteca, y otorgar la garantía real o personal idónea que juzgue conveniente para pedir el levantamiento, sustitución o la contracautela de cualesquiera de las medidas cautelares que tenga a bien solicitar a nombre y representación de ésta, así como en las que ella pueda ser afectada como demandada.

2.4.9 Someter cualquier controversia, disputa, asunto, reclamación o demanda, sus pretensiones o petitorios, a arbitraje nacional o internacional, total o parcialmente, incluyendo aquellos asuntos contenciosos y litigiosos derivados de las acciones judiciales en que intervengan, sean de derecho o de conciencia, siempre que la ley peruana lo permita, así como elegir o designar el o los árbitros de derecho o de conciencia que sean necesarios y asumir la representación de la Sociedad en el procedimiento o procedimientos arbitrales correspondientes, suscribiendo el Convenio Arbitral que se requiera para determinar el asunto



o asuntos sujetos a arbitraje y para referirlos a ello. Asimismo, suscribir y determinar la demanda arbitral correspondiente, contestar la de las partes contrarias, así como ejercer dentro del proceso arbitral las mismas facultades de las que está investido.

2.4.10 Solicitar la ejecución de sentencias, laudos arbitrales nacionales o internacionales y de todas las resoluciones que recaigan en los procesos a los cuales correspondan y en los incidentes que de ellos se deriven, sin limitación alguna; pudiendo presentar y recurrir a todos los apremios y apercibimientos de ejecución forzada prescritos por la ley peruana.

2.4.11 Consignar judicialmente valores, dinero, sea en moneda nacional o extranjera, cosas, bienes muebles o inmuebles, y cuanto sea de propiedad de la Sociedad a favor de su contraparte, sin limitación alguna en cuanto a esta disposición, según su mejor criterio, así como retirar expresamente consignaciones judiciales de valores, dinero sea en moneda nacional o extranjera, recaudar sus intereses legales, moratorios y compensatorios, costas y costos de proceso, aceptar pagos parciales o totales, firmar documentos de valor cancelatorios, sean en pagos totales o parciales, dar por canceladas cualesquier obligaciones derivadas de las pretensiones que se discutan como consecuencia directa o indirecta de los derechos de ésta, renunciar a derechos de pago en todo o en parte, suscribir todo documento o instrumento cancelatorio de obligaciones, renuncia de derechos o recepción plena de pagos, sin limitación alguna con respecto a la clase de bienes usados para el pago o su valor, o la denominación de la moneda utilizada para ello y su correcta valorización, en su mejor criterio.

2.6 Además de lo expresado en el numeral 2.4, representar a la Sociedad en procedimientos laborales ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Juzgados y Salas Especializadas de Trabajo en todas las divisiones e instancias, con todas las facultades enumeradas en el numeral 2,4 anterior.

2.7 Sin perjuicio de lo dispuesto en el numeral 2,4 precedente, representar a la Sociedad en procedimientos penales, con las facultades específicas de denunciar, constituirse en parte civil, prestar instructiva, preventiva y testimoniales, pudiendo acudir a nombre de la Sociedad ante la Policía Nacional del Perú, sin límite de facultades.

2.8 Participar de la manera mas amplia posible en diligencias de remate judicial de bienes muebles o inmuebles, pudiendo adjudicarse los bienes muebles o inmuebles objeto de aquellos actos. Para tales efectos podrá suscribir todos los documentos necesarios.

(...)

2.11 Formular y suscribir conciliaciones totales o parciales en cuanto a la pretensión o pretensiones demandadas, con todas las contrapartes o alguna o algunas de ellas, según juzgue su discrecionalidad, ante el Centro de Conciliación que corresponda, o ante la autoridad judicial correspondiente.

(...)

2.13 Representar a la Sociedad antes cualquier autoridad pública o privada, dirigir peticiones a organismos públicos o privados coordinadores de las precalificaciones y/o licitaciones, interponer recursos ordinarios, extraordinarios, reclamaciones, suscribir actas y correspondencia, suscribir las ofertas y expedientes que presenten, suscribir formularios oficiales y, en general, hacer todo lo necesario para lograr que la Sociedad precalifique y obtenga la buena pro en licitaciones públicas en las cuales tenga interés en participar, incluyendo la suscripción del respectivo contrato.

2.14 Según pueda ser necesario para el adecuado y debido ejercicio de todas, varias o cualquiera de las facultades que por este poder se otorgan y confieren, hacer, firmar, sellar, reconocer, así como entregar, presentar, notificar, y archivar cualquier petición, solicitud, declaración, queja, aviso, reconocimiento, u otros instrumentos, documentos o papeles en general; comparecer ante cualquier notario, funcionario del gobierno, juez, juzgado o tribunal, entablado y prosiguiendo procedimientos ya sean civiles, comerciales, administrativos, municipales y en general de cualquier naturaleza, y ejecutando cualesquiera otros actos que



fueren necesarios realizar para tal fin.

2.15 Ejercer la representación mercantil, con las facultades y limitaciones que la ley establezca.

2.16 Presentar solicitudes de reconocimiento de créditos ante la Comisión de Procedimientos Concursales del INDECOP, o la Oficina Descentralizada o fedatario que corresponda; así como pedir la declaración de insolvencia y reestructuración de los deudores de la Sociedad y participar en estos procesos con plenas facultades, ya sean procesos que hayan sido iniciados por terceros o por la Sociedad; y participar con voz y con voto en las correspondientes Juntas de Acreedores y demás Juntas que se realicen como consecuencia de los procesos iniciados ante la Comisión de Procedimientos Concursales del INDECOP o cualquiera de sus fedatarios u organismos descentralizados en toda la República del Perú; así como apersonarse ante las distintas comisiones del INDECOP o de cualquier otra comisión o entidad que las sustituya, pudiendo presentar toda clase de escritos y/o recursos, incluidos los impugnativos, y asistir a las diligencias y/o audiencias que para tal efecto se realicen.-

Lcard.-*

DOCUMENTO QUE DIO MÉRITO A LA INSCRIPCIÓN:

COPIA CERTIFICADA DEL ACTA DE LA SESIÓN DE DIRECTORIO DE FECHA 07/03/2016, ACLARADA POR SESIÓN DE DIRECTORIO DEL 31/03/2016.

II. ANOTACIONES EN EL REGISTRO PERSONAL O EN EL RUBRO OTROS:

NINGUNO.

III. TÍTULOS PENDIENTES:

NINGUNO.

IV. DATOS ADICIONALES DE RELEVANCIA PARA CONOCIMIENTO DE TERCEROS:

NINGUNO.

V. PÁGINAS QUE ACOMPAÑAN AL CERTIFICADO:

NINGUNO.

N° de Fojas del Certificado: 4

Derechos Pagados	S/.	48.00	Recibo: 2016-374-00015367
Total de Derechos:	S/.	48.00	

Verificado y expedido por ELMER ALCANTARA HERNANDEZ, ABOGADO CERTIFICADOR de la Oficina Registral de LIMA, a las 08:37:03 horas del 08 de Agosto del 2016.

ELMER ALCANTARA HERNANDEZ
 Abogado
 2016-08-08 08:37:03

Anexo 1-D

CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDEFINIDO

Conste por el presente documento, que se extiende por duplicado, el contrato individual de trabajo a plazo indeterminado, según lo previsto en el artículo 4º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR-, que celebran de una parte **COMPAÑIA LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S.A.**, con Registro Único de Contribuyentes N° 20100163986, con domicilio en Av. San Felipe N° 968, Jesús María, Lima, representada por su Apoderado, el Sr. Gustavo Gómez Morante, identificado con Documento Nacional de Identidad No. 10223375, a quien se le denomina **LA EMPRESA**; y, de la otra parte, la señorita **PERLA BERRIOS CABRERA**, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 42047554, con domicilio en Jr. Saturno N° 925, Pueblo Libre, a quien en lo sucesivo se denominará **LA TRABAJADORA**, en los términos y condiciones que constan en las cláusulas siguientes:

PRIMERA: **LA EMPRESA** es una empresa privada, dedicada a la prestación de servicios de radiodifusión por televisión comercial.

SEGUNDA: En virtud del presente documento, **LA EMPRESA** contrata a plazo indeterminado los servicios de **LA TRABAJADORA**, para que realice las labores propias de reportera y conductora del programa o programas periodísticos que designe **LA EMPRESA**.

Sin perjuicio de lo expuesto, las partes convalidan que **LA EMPRESA** tiene plenas facultades para organizar, dirigir, fiscalizar, modificar, reemplazar, modalizar y sancionar la prestación de servicios (tiempo, lugar, cargo, funciones, modalidad, etc.) de **LA TRABAJADORA**.

TERCERA: Las labores que desarrollará **LA TRABAJADORA** se iniciarán desde el 1 de agosto de 2008 por plazo indeterminado.

CUARTA: Ambas partes concuerdan que la jornada de trabajo es de 48 horas semanales flexibles y que los horarios de trabajo serán establecidos por **LA EMPRESA** de acuerdo a sus necesidades, dentro de esta jornada. El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada de trabajo.

Las partes acuerdan que podrán acumularse y compensarse las horas de trabajo diarias o semanales con períodos de descanso dentro de la semana, de diferentes semanas o ciclos de trabajo, según sea el caso; también se podrán compensar con las horas que no se completan con trabajo efectivo durante la jornada hasta el límite de 48 horas semanales en promedio. **LA TRABAJADORA** no se encuentra a sujeta a una fiscalización inmediata y, por tanto, no está sujeta a la jornada máxima de trabajo.

QUINTA: La remuneración mensual que percibirá **LA TRABAJADORA** por todos los conceptos será de S/. 4,082.00 (cuatro mil ochenta y dos 00/100 Nuevos Soles).

SEXTA: **LA TRABAJADORA** estará sujeta al régimen laboral de la actividad privada, dentro de los alcances y efectos que determine la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y demás normas especiales, complementarias y modificatorias para los

trabajadores.

LA TRABAJADORA se obliga expresamente a guardar la más absoluta reserva y confidencialidad, dentro y fuera de **LA EMPRESA**, respecto de lo siguiente: a) los términos del presente Contrato, incluyendo cualquier anexo o modificación complementaria subsiguiente; b) de cualquier tipo de antecedente o información reservada de **LA EMPRESA**, ya sea de orden técnico, comercial o financiero, tales como secretos industriales, know how, elementos o códigos de software y/o hardware, listado de clientes, precios de sus transacciones, propuestas o cotizaciones, descuentos otorgados, anteproyectos, proyectos, estudios de factibilidad u otro; c) de toda información y datos obtenidos o que llegue a conocimiento de **LA TRABAJADORA** que sea de propiedad de **LA EMPRESA** o de un tercero y que el Empleador esté obligado a guardar en reserva o tratar como confidencial; y, d) en general, de todas las operaciones y negocios de **LA EMPRESA** o de sus clientes que se realicen por su intermedio o que lleguen a su conocimiento, sea por la naturaleza o ejercicio de sus funciones o por otra vía y en cualquier forma, y haya o no **LA TRABAJADORA** intervenido en ellos; quedándole absolutamente prohibido divulgar cualquiera de dichos antecedentes, información, operaciones o negocios, salvo que sea autorizado expresamente por escrito por **LA EMPRESA** para revelar algún antecedente o información.

LA TRABAJADORA será pasible de sanción laboral y responsable por los daños que suponga el incumplimiento del compromiso descrito en esta cláusula.

Este compromiso subsistirá aún después de terminado el vínculo laboral.

SÉPTIMA: **LA TRABAJADORA** conoce la actividad que desarrollará y se obliga a desempeñar sus funciones con la mayor eficiencia y espíritu de colaboración, actuando con responsabilidad, honestidad, dedicación y diligencia, observando fidelidad hacia **LA EMPRESA**. **LA TRABAJADORA** declara conocer los reglamentos, prácticas y políticas específicas de **LA EMPRESA**, por lo cual se obliga a cumplir todo lo establecido y lo que establezca en tales normas.

Las partes declaran que **LA TRABAJADORA** prestará servicios en las actividades complementarias y accesorias correspondientes, así como en cualquier otra actividad para la cual sea designado. En tal sentido, **LA TRABAJADORA** se compromete a participar en calidad de invitado en todos los programas que **LA EMPRESA** le indique y a participar en todas las promociones y publicidades que realice **LA EMPRESA** para la difusión de sus programas y diversas campañas de imagen y comunicación. Dicha colaboración consistirá en su participación en las filmaciones, grabaciones, sesiones fotográficas o presentaciones personales en la forma y condiciones que **LA EMPRESA** señale. **LA TRABAJADORA** asimismo se compromete a participar en programas benéficos, saludos especiales por aniversarios, Fiestas Patrias, Navidad, Año Nuevo, Preventas y reuniones con agencias de publicidad y anunciantes cuando **LA EMPRESA** lo requiera.

OCTAVA: **LA TRABAJADORA** no podrá dedicarse ni prestar servicios para un tercero, fuera del marco de este contrato, directa o indirectamente, que realice actividades iguales o semejantes a las que realiza **LA EMPRESA** y/o cualquier empresa e institución vinculada o relacionada a ella, o cuando esta actividad pudiera representar

un conflicto de intereses, salvo autorización previa, expresa y por escrito de **LA EMPRESA**.

Esta exclusividad por parte de **LA TRABAJADORA** a favor de **LA EMPRESA**, implica que aquélla no podrá presentarse en otros medios televisivos que sean competencia directa e indirecta de **LA EMPRESA**, ya sea para brindar entrevistas y/o cualquier tipo de presentación en televisión, esté vinculada o no a su trabajo en **LA EMPRESA**.


NOVENA: **LA TRABAJADORA** reconoce que la remuneración señalada en la cláusula quinta comprende también el pago por la cesión definitiva de los derechos patrimoniales sobre sus actividades contratadas a favor de **LA EMPRESA**, dentro y fuera del país. Tales derechos patrimoniales son los siguientes:

1.- La autorización de radiodifusión, transmisión y comunicación pública de sus intervenciones (uso de su voz, rostro e imagen) como reportera y/o conductora de los programas periodísticos u otros programas televisivos de **LA EMPRESA** fijadas, así como la autorización a la fijación de sus intervenciones no fijadas. Este derecho autoriza a **LA EMPRESA** a la comunicación directa o indirecta al público para fines comerciales de las participaciones de **LA TRABAJADORA** en los programas televisivos, entendiéndose por comunicación al público para fines comerciales la transmisión, retransmisión y repetición indefinida, diseminación, distribución, emisión, y exhibición respecto de cualesquiera formas de televisión, incluyendo, sin limitaciones, señal libre (aérea) de televisión, sistema de cable, cable básico, sistema de pago, sistema *pay per view*, circuito cerrado, antena maestra, sistemas comunitarios de antena, potencia máxima y media, sistemas de distribución múltiple, conexión inalámbrica, fibra óptica, microondas, sistema del tipo Teistar, satélite de transmisión directa (DBS), digital, aquella referida como "televisión interactiva", televisión directa a casa (DTH), y televisión de alta definición (HDTV). Se incluye en esta previsión a la transmisión vía Internet y todas las redes mundiales de computación, incluyendo la red a nivel mundial (*world wide web*), cualesquiera sistema de intranet, cualesquiera sistema de extranet y todos los medios de comunicación a la fecha creados o por crearse en adelante, para los cuales **LA TRABAJADORA** da su expreso asentimiento.

2.- La autorización a la reproducción directa e indirecta de sus participaciones en los programas televisivos en los que intervenga, fijadas por cualquier procedimiento o bajo cualquier forma y mediante tecnología creada o por crearse.

3.- **LA EMPRESA** podrá otorgar licencias de transmisión de los programas televisivos en que **LA TRABAJADORA** intervenga que se fijen o reproduzcan en cualquier material y/o tecnología creada o por crearse, toda vez que los derechos patrimoniales de autor sobre los programas televisivos en que aquella intervenga corresponden a **LA EMPRESA**, en forma indefinida y universal.

4.- **LA TRABAJADORA** conoce y acepta que la grabación de los programas televisivos en que ésta intervenga no implica necesariamente su emisión total al aire, pudiendo transmitirse en forma parcial o por segmentos, sin que esta modalidad de transmisión implique el pago de remuneración o complemento remunerativo adicional de **LA EMPRESA** a favor de **LA TRABAJADORA**.



Finalmente, **LA TRABAJADORA** reconoce expresamente que todos los derechos patrimoniales señalados en los numerales precedentes son enunciativos y no limitativos respecto de la explotación comercial que **FRECUENCIA LATINA** pudiera hacer de los mismos.

DÉCIMA: En caso **LA TRABAJADORA** decidiera renunciar unilateralmente a **LA EMPRESA** sin invocar expresión de causa, quedará obligado a pagar una penalidad a favor de **LA EMPRESA** equivalente a diez (10) remuneraciones según el monto establecido en la cláusula quinta de este contrato. Se deja expresa constancia, que el pago de esta penalidad procederá únicamente en caso **LA TRABAJADORA** sea contratada o pretenda ser contratada, directa o indirectamente, por otro medio televisivo que sea competencia directa o indirecta de **LA EMPRESA**.

Se deja constancia que la contratación indirecta está referida a cualquier tipo de modalidad contractual sea como persona natural o a través de una persona jurídica o bajo el formato de producción propia o licenciamiento del programa en el que intervendría **LA TRABAJADORA**, con voz e imagen, a través de la señal del medio televisivo en cuestión.

UNDÉCIMA: Las partes convienen que, en el presente contrato de trabajo regirá la Cláusula de Conciencia.

En virtud a ello **LA TRABAJADORA** tendrá derecho a solicitar la resolución del presente contrato en el caso que hubiese sido conminada u obligada a realizar trabajos contrarios a su conciencia o al Código de Ética establecido por **LA EMPRESA**.

Para acogerse a este derecho así como para solicitar la inaplicación de la penalidad prevista en la cláusula décima de este documento, **LA TRABAJADORA** tendrá un plazo de treinta días, contados desde el momento en que se produjo alguno de los supuestos que motivan su decisión, lo cual comunicará a **LA EMPRESA** por escrito de fecha cierta. Esta comunicación deberá no sólo expresar la decisión de **LA TRABAJADORA** si no que deberá estar correctamente motivada y documentada, de modo tal que evidencie la imputación que realiza a **LA EMPRESA**.

Si **LA EMPRESA** no estuviera de acuerdo con la resolución invocada por **LA TRABAJADORA** dará inicio al proceso arbitral señalado en la cláusula duodécima en el cual se verificará si se produjo el supuesto o supuestos en que ésta última ampara su resolución y si corresponde la inaplicación de la penalidad citada, en caso así lo hubiera solicitado esta última.

DUODÉCIMA: Para los efectos del presente contrato, las partes señalan como sus domicilios los que aparecen en la introducción del mismo. Cualquier cambio deberá ser informado a la otra parte con una anticipación de quince días calendario, mediante comunicación escrita. De no cumplirse dicho requisito, las comunicaciones cursadas a los domicilios anteriores se considerarán correctamente efectuadas.

Ambas partes someten sus diferencias a un arbitraje de derecho conforme a los artículos 62 y 139.2 de la Constitución Política del Perú, así como al artículo 104 de la Ley Procesal del Trabajo y normas complementarias, a cargo de tres árbitros, uno nombrado por cada una de las partes y el tercero designado por los dos últimos quien

lo presidirá. Cada parte asumirá los honorarios de cada árbitro y los del Presidente así como los gastos serán asumidos en partes iguales.

DÉCIMA TERCERA: Las partes ratifican que el presente contrato constituye un acto jurídico válido que no se encuentra afectado por causal de invalidez o ineficacia alguna.

Firmado por triplicado, en señal de conformidad, el día 1 de agosto de 2008.

LA EMPRESA

LA TRABAJADORA

ADDENDUM DE CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO

Conste por el presente documento el Addendum de Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado que celebran de una parte, **COMPAÑÍA LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSIÓN S.A.**, con domicilio en Av. San Felipe N° 968, Jesús María, Lima, con RUC N° 20100163986, debidamente representada por su apoderado, señor Gustavo Gómez Morante, identificado con D.N.I. N° 10223375, según poder inscrito en el asiento C-0050 de la partida electrónica N° 02003171 del Registro de Personas Jurídicas de Lima, a quien en adelante se le denominará **FRECUENCIA LATINA**; y de la otra parte la señorita **PERLA GUADALUPE BERRIOS CABRERA**, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 42047554, con domicilio en Jirón Saturno N° 925, Pueblo Libre, a quien en adelante se le denominará **LA TRABAJADORA**, en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: ANTECEDENTES

1.1.- Con fecha 1° de agosto de 2008, las partes suscribieron un Contrato de Trabajo, en adelante "El Contrato", en virtud del cual **FRECUENCIA LATINA** contrató a plazo indeterminado los servicios de **LA TRABAJADORA**, a fin que ésta se desempeñe como reportera y conductora del programa o programas periodísticos que designe **FRECUENCIA LATINA**.

1.2.- La remuneración mensual a favor de **LA TRABAJADORA**, por la prestación de sus servicios, se acordó en S/. 4,082.00 (Cuatro Mil Ochenta y Dos y 00/100 Nuevos Soles) mensuales.

SEGUNDO: OBJETO Y ALCANCES DEL CONTRATO

Por medio del presente Addendum, ambas partes acuerdan que, a partir del 1° de mayo de 2009, la remuneración mensual de **LA TRABAJADORA** será de S/. 5,000.00 (Cinco Mil y 00/100 Nuevos Soles) mensuales.

TERCERO: OTRAS DECLARACIONES

Las partes reconocen y ratifican que todas las demás estipulaciones de "El Contrato" que no hayan sido expresamente modificadas por el presente documento, se mantienen válidas, vigentes e inalterables.

En señal de conformidad, ambas partes suscriben el presente addendum en dos ejemplares idénticos, en la ciudad de Lima, el 30 de abril de 2009.

FRECUENCIA LATINA

LA TRABAJADORA

ADDENDUM CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO

Conste por el presente documento el addendum al contrato de trabajo a plazo indeterminado que suscribe de una parte **COMPAÑÍA LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSIÓN S.A.**, con domicilio en Av. San Felipe N° 968, Jesús María, Lima, con RUC N° 20100163986, debidamente representada por su apoderado, señor Gustavo Gómez Morante, identificado con D.N.I. N° 10223375, según poder inscrito en el asiento C-0051 de la partida electrónica N° 02003171 del Registro de Personas Jurídicas de Lima, a quien en adelante se le denominará **FRECUENCIA LATINA**; y de la otra parte el(la) Señor (Srta.) **BERRIOS CABRERA, PERLA GUADALUPE**, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 42047554, con domicilio en JR. SATURNO 925, LIMA LIMA PUEBLO LIBRE, a quien en adelante se le denominará **EL(LA) TRABAJADOR(A)**, en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: ANTECEDENTES

1.1.- Con fecha 1° de agosto de 2008, las partes suscribieron un Contrato de Trabajo en adelante "El Contrato", en virtud del cual **FRECUENCIA LATINA** contrató a plazo indeterminado los servicios de **EL(LA) TRABAJADOR(A)**, a fin que éste se desempeñe como **CONDUCTORA REPORTERA**.

1.2.- La remuneración mensual a favor de **EL(LA) TRABAJADOR(A)**, por la prestación de sus servicios, se acordó en S/.8,250.00 (Ocho Mil Doscientos Cincuenta y 00/100 Nuevos Soles) mensuales.

SEGUNDO: OBJETO Y ALCANCES DEL CONTRATO

Por medio del presente Addendum, ambas partes acuerdan que, a partir del 1° de marzo de 2012, **EL(LA) TRABAJADOR(A)** percibirá como remuneración mensual de S/. 11,000.00 (Once Mil y 00/100 Nuevos Soles).

TERCERO: OTRAS DECLARACIONES

Las partes reconocen y ratifican que todas las demás estipulaciones de "El Contrato" que no hayan sido expresamente modificadas por el presente documento, se mantienen válidas, vigentes e inalterables.

En señal de conformidad, ambas partes suscriben el presente addendum en dos ejemplares idénticos, en la ciudad de Lima, el 1° de marzo de 2012.

FRECUENCIA LATINA

EL(LA) TRABAJADOR(A)

Anexo 1-E

CIA. LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S.A
FRECUENCIA LATINA

CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS

Conste por el presente documento el Contrato de Locación de Servicios, que celebran de una parte CIA. LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S.A con R.U.C. 20100163986, con domicilio en AV. SAN FELIPE 968 - SAN JUAN DE MIRAFLORES, LIMA, a la que en adelante se le denominará LA COMITENTE debidamente representada por su Apoderado, el Dr. GUSTAVO GOMEZ MORANTE identificado con D.N.I No 10223375 y cuyas facultades corren inscritas en el asiento c-00040 de la partida registral Nro. 02003171 del registro de Personas Jurídicas de Lima, y de otra, el(la) Sr(ta) BERRIOS CABRERA PERLA, identificado con D.N.I No 42047554 con domicilio en JR. SATURNO 925, PUEBLO LIBRE, a quien se le denominará EL LOCADOR en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO : ANTECEDENTES:

1.1 LA COMITENTE, es una persona jurídica de derecho privado, constituida en la ciudad de Lima e inscrita en la Partida Electrónica Nro. 02003171 del Registro Público de Personas Jurídicas de Lima, que se dedica a los servicios de radiodifusión comercial televisiva contando para ello todas las autorizaciones y licencias administrativas exigidas por la legislación vigente.

1.2 LA COMITENTE requiere contratar a una persona para prestar servicios independientes como Asesoría en DPTO NOTICIAS.

1.3 EL LOCADOR es una persona natural especializada en la presentación de los servicios antes señalados.

SEGUNDO : OBJETO Y ALCANCES DEL CONTRATO

2.1 Por el presente documento la COMITENTE contrata al LOCADOR prestar servicios independientes como Asesoría en DPTO NOTICIAS.

2.2 Las partes dejan expresamente establecido que el LOCADOR prestara sus servicios en forma independiente careciendo, salvo autorización expresa, de facultades de representación de la COMITENTE. Lo expresado significa que el LOCADOR no esta subordinado en forma alguna a la COMITENTE y que entre las partes no existe vínculo laboral del cual se deriven derechos y obligaciones distintas de las establecidas en el Código Civil y el presente contrato.

2.3 El LOCADOR no esta sujeto a horario, jornada ni periodo alguno diario en la prestación de sus servicios.

2.4 El LOCADOR no podra contar con la ayuda de terceros (trabajadores y/o auxiliares) para la realización de los mismos.

TERCERO: VIGENCIA DEL CONTRATO

3.1 El presente contrato tendra vigencia desde el 01/02/2007 al 31/01/2008.

3.2 El contrato se entendera concluido automáticamente una vez vencido el plazo a que se hace referencia en el punto 3.1) salvo que las partes decidan oportunamente renovar el contrato.

CUARTO : OBLIGACIONES DE LA COMITENTE

4.1 La COMITENTE se obliga a brindar toda la información y facilidades necesarias al LOCADOR, para que pueda cumplir con la prestación de los servicios que se refiere el presente contrato

4.2 La COMITENTE se obliga abonar retribución pactada dentro de los diez primeros días del mes.

QUINTO : OBLIGACIONES DEL LOCADOR

5.1 Prestar los servicios contratados de manera oportuna, demostrando diligencia y eficiencia.

5.2 Presentar el correspondiente recibo por honorarios profesionales dentro de los últimos siete (7) días del mes al que corresponde el pago.

SEXTO : RETRIBUCION

6.1 La COMITENTE pagara al LOCADOR como contraprestación por los servicios prestados una retribución S/. 2,000.00 (DOS MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES.) mensuales a los que debiera efectuarse las retenciones tributarias correspondientes.

SETIMO : RESOLUCION

7.1 El presente contrato podrá ser resuelto unilateralmente por la COMITENTE en el momento que considere oportuno, sin necesidad de alegar causal que justifique su decisión, basado para ello la respectiva comunicación de la COMITENTE; sin que ello la oblique al pago de una penalidad por cualquier otro concepto.

7.2 En caso EL LOCADOR decida resolver unilateralmente el presente contrato antes de la fecha pactada en la cláusula tercera, debiera enviar una comunicación por escrito a la COMITENTE con no menos de quince (15) días de anticipación a la fecha en la que decida poner fin a la relación contractual. De no cumplir con esta formalidad se obliga a pagar, en favor de la COMITENTE, una penalidad equivalente a seis(6) veces la retribución pactada en la cláusula sexta del presente contrato.

7.3 El presente contrato podrá ser resuelto de mutuo acuerdo, el cual necesariamente debiera constar por escrito.

Salvo pacto expreso en contrario, queda entendido que en cualquier caso de resolución anticipada revisto en las cláusulas anteriores, las partes cumplirán con sus obligaciones pendientes a esa fecha.

OCTAVO : LEGISLACION APLICABLE Y SOLUCION DE CONTROVERSIAS.

8.1 Las partes dejan expresamente establecido que, en todo lo no previsto en el presente contrato, sera de aplicacion el Código Civil Peruano y en general, la legislación peruana.

8.2 En particular, las partes dejan establecido que, por la naturaleza civil de los servicios prestados por el LOCADOR, el presente contrato se rige exclusivamente por las disposiciones del Código Civil y especialmente, por los artículos 1764 y siguientes, referidos a la locación de servicios.

NOVENO : DOMICILIOS

Para los efectos del presente contrato, las partes señalan como sus domicilios los que aparecen en la introducción del mismo. Cualquier cambio debiera ser informado a la otra parte con una anticipación de quince días calendario, mediante comunicación escrita. De no cumplirse dicho requisito, las comunicaciones cursadas a los domicilios anteriores se consideraran efectuadas.

DIECIMO : SOMETIMIENTO A ARBITRAJE

Toda duda o controversia en torno a la validez, interpretación o ejecución del presente contrato sera sometida a la decisión inapelable de un tribunal arbitral de derecho compuesto por tres miembros, para lo cual cada parte nombrara un arbitro y dos arbitros asi nombrados designaran al tercero, quien presidira el tribunal. Si no existiera acuerdo sobre la designación de ese tercer arbitro o si cualquiera de las partes no designase al suyo dentro de los diez días le sera requerida por la otra parte del nombramiento correspondiente sera efectuado por el Centro de Conciliación y Arbitraje Nacional e Internacional de la Camara de Comercio de Lima. El arbitraje sera de derecho y se sujetara a las normas de procedimiento establecida por el referido centro de conciliación y arbitraje de la Camara de Comercio de Lima.

Firmado por ambas partes en la ciudad de Lima, en dos originales iguales, en señal de conformidad y aprobación el 01 de FEBRERO de 2007.

LA COMITENTE

EL LOCADOR

ANEXO 1-F

CIA. LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S.A.
 DIRECCION : AV. SAN FELIPE N° 968 URB. FUNDOS OYAGUE
 R.U.C. : 20100153288



LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES

FECHA : JESUS MARIA, 03 DE FEBRERO 2016

DATOS DEL TRABAJADOR

APELLIDOS, NOMBRES : BERRIOS CABRERA PERLA GUADALUPE
 PERSONAL : 42047554
 FECHA DE INGRESO : 01/05/2008
 MOTIVO DE RETIRO : SE DIO POR DESPEDIDA
 TIEMPO DE SERVICIO : 7 Años, 6 Meses y 3 Dias

CENTRO DE COSTO : CC1DN90MAT - 90 MATINAL
 PUESTO : CONDUCTORA REPORTERA
 UNIDAD : 001 - UNIDAD PRINCIPAL
 PLANILLA : EMP - EMPLEADOS
 FECHA DE EGRESO : 03/02/2016
 REGIMEN PENSIONES : AFP PRIMA

REMINERACION COMPUTABLE	C.T.S.	Gratificación	Vacaciones
SUELDO BASICO	12,000.00	12,000.00	12,000.00
GRAT. CTS SEMESTRAL	2,000.00	0.00	0.00
TOTAL REMINERACION COMPUTABLE	14,000.00	12,000.00	12,000.00

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO - CTS :

Ultimo Periodo de CTS : 01/11/2015 al 03/02/2016

	SOLES		
1 Meses	1,188.67		3,500.00
3 Dias	38.67		118.67
MONTO TOTAL:			3,618.67

VACACIONES :

Indemnización de vacaciones
 Periodos : 2.03 Periodos
 Truncos : 5 Meses 3 Dias
 Cálculo : (12,000.00 x 2.03) Periodos
 Cálculo : (12,000.00/12) x 6.00 Meses + (12,000.00/360) x 3.00 Dias

GRATIFICACION :

1 Meses 0 Dias
 12,000.00 2,000.00

OTROS INGRESOS

BONIF EXTR LEY 30334 135.00

TOTAL DE GANANCIAS : 46,851.67

DEDUCCIONES :

	Porcentaje	Base Afecta	
Por Aportes AFP (SNP)			
AFP PENSIONES	10.00	30,500.00	3,050.00
COMISION VARIABLE	1.10		387.95
SEGURO INVALIDEZ	1.02		402.48
Retenciones:			
RETENCION QUINTA			-1,145.19
OTROS DESCUENTOS			
DESC EPS			94.04

TOTAL DEDUCCIONES : 2,463.58

NETO A PAGAR : 44,388.09

APORTACIONES DEL EMPLEADOR :

	Porcentaje	Base Afecta	
APORTE DE EPS	2.25	30,500.00	686.25
ESSALUD	0.75	30,500.00	2,088.75
TOTAL APORTES			2,775.00

Recibi de CIA LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S.A. la cantidad de S/45,163.09 (CUARENTA Y SEIS MIL CINIENTO OCHENTA Y OCHO CON 09/100 SOLES) por liquidación de los derechos que me corresponde de acuerdo a las disposiciones legales vigentes. Dejo expresa constancia que la presente liquidación es conforme y que queda todo dentro de las fechas los beneficios que me acuerdo en las leyes sociales en vigencia, no teniendo nada que reclamar ni responsabilidad que exigir de Compañía por los servicios y prestaciones ni por ningún otro concepto.

Cia. Latinoamericana de Radiodifusión S.A.

GUSTAVO GOMEZ MORANTE
 Gerente Legal Autorizado

CIA. LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S.A.

BERRIOS CABRERA PERLA GUADALUPE
 DNI 42047554

Los recibidos de los beneficios de la ley de la compañía

Anexo 1-G



FRECUENCIA LATINA
REPRESENTACIONES S.A.C.
R.U.C. 2051177051

Lima 17 03 2018 s/

N. 00031345 2 002 193 1502346011 14

REBELOS CARRERA PERA GONZALEZ

CUPO ENTIAS

BCP

Gerente General

Gerente Legal

00031345 002 193 1502346011

PUNTA DE BARRA

1204-354

los servicios de este documento
de acuerdo con el procedimiento



Anexo i-H

CERTIFICADO DE TRABAJO

CIA. LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S.A., con RUC N° 20100163986 domiciliado en Av. San Felipe N° 968, Jesús María, Lima, deja CERTIFICA:

Que, la señora, **PERLA GUADALUPE BERRIOS CABRERA**, identificada con **DNI N° 42047554**, laboró en nuestra empresa desde el periodo comprendido del 01 de agosto del 2008, hasta el 03 de febrero del 2016, desempeñándose como **Conductora-Reportera** en el programa **90 Matinal**.

Se expide el siguiente documento en cumplimiento de lo dispuesto por la Tercera Disposición Complementaria, Derogatoria y Final del D.S. 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Jesús María, 03 de febrero del 2016

Atentamente.

Emilio Bruce Althaus
Representante Legal

Perla Berrios Cabrera
42047554
en cumplimiento
de ley
(2016-02-03)

Anexo I-I

CONVENIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO

Conste por el presente documento el Convenio de Formación Profesional y Permanencia en el Trabajo (en adelante, el Convenio), que celebran, de una parte, Cia Latinoamericana de Radiodifusión S A identificada con RUC No. 20100163986, con domicilio para estos efectos en Av. San Felipe Nro. 968 - Jesús María, Lima, debidamente representada por el Sr. Julio César Best Morla, identificado con DNI No. 07913740, según facultades inscritas en la Partida Electrónica No. 02003171 de Registro de Personas Jurídicas de la Oficina Registral de Lima, a la que en adelante se le denominará "EL EMPLEADOR"; y de la otra parte, la señora Perla Guadalupe Berrios Cabrera, identificada con DNI No. 42047554, con domicilio para estos efectos en distrito de San Isidro Av. Salaverry 3660 Dpto. 203, Lima, a quien en adelante se le denominará "EL TRABAJADOR"; en los términos y condiciones siguientes:

CLÁUSULA PRIMERA: ANTECEDENTES

- 1.1 **EL EMPLEADOR** es una persona jurídica de derecho privado regida bajo las leyes de la República del Perú cuyo objeto social es dedicada a la radiodifusión por televisión comercial de señal abierta.
- 1.2 **EL TRABAJADOR** es un profesional que presta labores en el cargo de Conductora - Reportera desde el día 01 de agosto del 2008 hasta la fecha.
- 1.3 **EL TRABAJADOR** realizará un viaje a efectos de capacitarse en aspectos relacionados a su carrera en una institución educativa. Los estudios que cursará el TRABAJADOR abarcan el período del 15 de setiembre del 2013 al 06 de julio del 2014.

CLÁUSULA SEGUNDA: GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA

- 2.1 Mediante el presente Convenio, se deja constancia que **EL EMPLEADOR** ha decidido otorgarle a **EL TRABAJADOR** una gratificación extraordinaria a título de liberalidad, por un monto de S/. 25,000.00 (veinticinco mil y 00/100 Nuevos Soles). Dicho monto será entregado a **EL TRABAJADOR** cuando éste retome sus labores en la fecha indicada en la cláusula anterior.
- 2.2 Esta liberalidad se otorga al amparo del literal a) del artículo 19 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-97-TR.
- 2.3 Las Partes dejan claramente establecido que la suma entregada conforme al párrafo anterior responde a un acto de liberalidad incondicional y unilateral de **EL EMPLEADOR** y no sujeto a la realización de acto alguno por parte de **EL TRABAJADOR**.

CLÁUSULA TERCERA: SUSPENSIÓN PERFECTA DE LA RELACIÓN LABORAL

- 3.1 Asimismo, en virtud del presente convenio ambas partes acuerdan suspender perfectamente la relación laboral: cesando temporalmente la obligación de **EL TRABAJADOR** de prestar los servicios inherentes a su cargo y la del **EMPLEADOR** de pagar la remuneración respectiva.

sin que se extinga el vínculo laboral, en virtud del artículo 11 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.

- 3.2 Tal suspensión perfecta de labores se realizará por un periodo de 296 días, comprendidos entre el 15 de setiembre de 2013 hasta el 06 de julio de 2014.
- 3.3 Una vez vencido el plazo anteriormente señalado el **EL EMPLEADOR** se obliga a restablecer a **EL TRABAJADOR** en sus funciones sin menoscabo alguno en los beneficios y condiciones inherentes a su cargo. Por otra parte, el **EL TRABAJADOR** se obliga a poner a disposición del **EL EMPLEADOR** sus servicios, inmediatamente vencido el plazo de suspensión anteriormente indicado.

CLÁUSULA CUARTA: PACTO DE PERMANENCIA

Por la naturaleza de las funciones y responsabilidades de **EL TRABAJADOR**, las partes convienen en establecer un pacto de permanencia remunerado el cual iniciará su vigencia cuando **EL TRABAJADOR** culmine con sus estudios detallados precedentemente y regrese a prestar servicios a **EL EMPLEADOR**.

De este modo, **EL TRABAJADOR** se compromete a prestar sus servicios profesionales a favor de **EL EMPLEADOR** por un mínimo de doce (12) meses contados a partir del regreso del trabajador, esto es, a partir del 07 de julio de 2014.

En contraprestación de la obligación de permanencia, **EL EMPLEADOR** otorgará un Bono de Permanencia por la suma de S/. 25,000.00 (Veinticinco mil y 00/100 Nuevos Soles) que será entregado al retorno de **EL TRABAJADOR**.

La Gratificación Extraordinaria de la Clausula Segunda y el Bono por Pacto de Permanencia de la presente Cláusula, serán considerados para cubrir cualquier obligación económica que **EL TRABAJADOR** haya adquirido con **LA EMPRESA**.

CLÁUSULA QUINTA: PENALIDAD POR INCUMPLIMIENTO

En caso **EL TRABAJADOR** presentara su renuncia o cesara dentro del plazo de permanencia previsto en la cláusula anterior por causas imputables a éste se aplicará una penalidad cuyo importe será proporcional al tiempo que falte para cumplir el tiempo de permanencia.

En efecto, en caso de incumplimiento la penalidad será equivalente a S/. 2,083.33 (Dos mil ochenta y tres con 33/100 Nuevos Soles) multiplicado por el número de meses que falte laborar hasta cumplir el periodo de permanencia.

Las partes precisan que la penalidad acordada en el párrafo precedente incluye el supuesto en que la relación laboral concluya por el despido por causa justa de **EL TRABAJADOR**.

EL TRABAJADOR autoriza a través del presente Convenio que, en caso de proceder la aplicación de la penalidad anteriormente señalada, ésta sea descontada de sus remuneraciones e, inclusive, de la Liquidación de Beneficios Sociales que le pueda corresponder al momento del cese.

CLÁUSULA SEXTA: APLICACIÓN SUPLETORIA

Este Convenio se regirá por la legislación de la República del Perú. Para todo lo no previsto expresamente en este documento, regirán las disposiciones contenidas en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR y en las demás normas legales que resultaran aplicables.

CLÁUSULA SETIMA: DOMICILIOS

Las partes señalan como sus domicilios los que figuran en este documento, donde se le harán llegar las notificaciones judiciales y extrajudiciales que hubiera lugar. Cualquier modificación del domicilio señalado por las partes, deberá ser comunicada a la otra con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles, de lo contrario no se tendrá por válida.

CLÁUSULA OCTAVA: SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Cualquier discrepancia que surja entre las partes respecto al presente Convenio será resuelta en trato directo, para cuyo efecto se comprometen desde ya a realizar sus mayores esfuerzos sobre la base de las reglas de la buena fe y atendiendo a la común intención de solucionar tal eventual situación.

De considerar la controversia suscitada como no solucionable por este medio, las partes expresamente renuncian a los fueros de sus domicilios y se someten a la jurisdicción de los jueces y tribunales del Distrito Judicial de Lima.

CLÁUSULA NOVENA: CONFORMIDAD

Las partes declaran encontrarse conformes con lo indicado en el presente Convenio, ratificándolo y señalando que éste constituye un acto jurídico válido que no se encuentra afectado por causal de nulidad o anulabilidad alguna.

Firmado por las partes en dos (02) ejemplares en señal de conformidad, en Lima el 03 de setiembre de 2013.

EL EMPLEADOR



EL TRABAJADOR

Anexo 1-J

Lima 9 de Julio de 2015

ATENCIÓN:

Gerencia General

Latina Tv

De acuerdo a lo conversado previamente, y a requerimiento de la Gerencia de Recursos Humanos, tengo a bien presentar esta carta para solicitar se me otorgue la licencia con goce de haber ofrecida amablemente por el Sr. Gerente General Andres Badra.

Cabe señalar que haré uso de esta licencia entre los días 2 de Setiembre y 15 de Octubre del año en curso, con la finalidad de viajar a la ciudad de Nueva York para cumplir con las actividades del programa Reham Al Farra edición 2015, como parte de la beca otorgada por Naciones Unidas a mi persona.

Agradezco de antemano su gentil atención.

Sin otro particular,



Perla Berrios

DNI: 42047554

enero 2016

Anexo 1-K

No 02

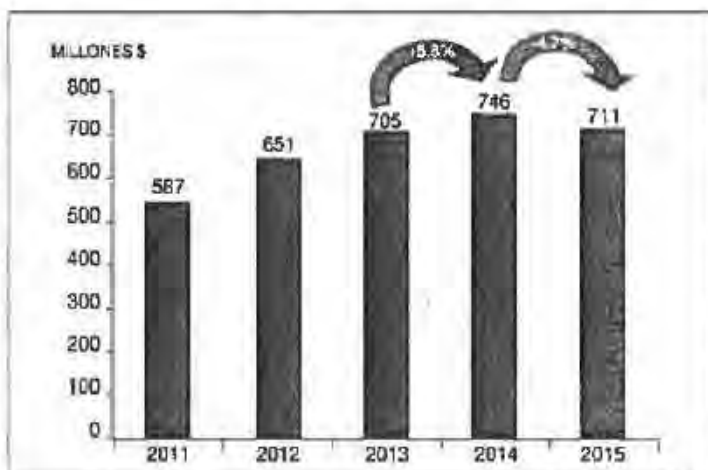
Inversión Publicitaria 2015

Haciendo un análisis retrospectivo del 2004 a la fecha, la inversión publicitaria en nuestro país en términos absolutos (millones de dólares) ha tenido una evolución de crecimiento año tras año, con excepción del 2009 donde la inversión prácticamente fue igual a la del 2008, como producto de la crisis económica mundial agravada ese año. Inclusive dentro de esta tendencia el año 2010 la inversión logró un incremento superior al 20% en relación al año 2009.

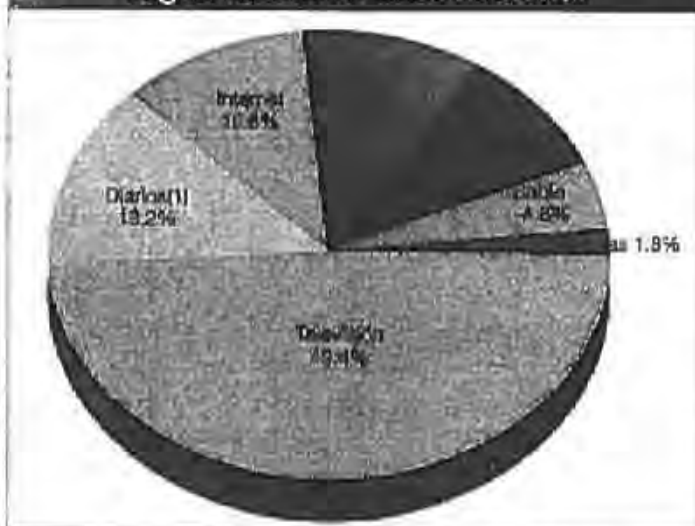
El 2015 no ha sido un buen año para la inversión publicitaria en nuestro país, puesto que la inversión bajó de 746 millones en el 2014 a 711 millones, es decir tuvo una merma de casi 5%.

Son varios los factores que explicarían esta disminución en las inversiones publicitarias del año 2015,

pero la más significativa es el desempeño de los indicadores macroeconómicos del país, que lamentablemente en los últimos tres años han ido decreciendo, producto de la crisis económica mundial y del mal desempeño de nuestro gobierno que no ha sabido mantener estos indicadores de crecimiento de los últimos 20 años.



Participación de la Inversión Publicitaria, según medios a nivel nacional



(1) No incluye avisos clasificados, encartes. (2) Incluye publicidad en buses.

Fuente: C.P.I. - Compañía Peruana de Estudios de Mercados y Opinión Pública S.A.C.
Elaboración: C.P.I.

Otros factores que explican esta disminución son la inestabilidad política del gobierno, la poca generación de inversión interna y externa que ha generado una contracción en la demanda reflejada en despidos que se aproximan a las 200,000 plazas.

Analizando según medios, la televisión ha manifestado una baja del 6% respecto al 2014, que se demuestra en la caída del secundaje y por su negociación en soles en la mayoría de los canales.

En la radio también se estima una baja del 9%, medio que juega un papel complementario con la tv.

En cuanto a los medios gráficos, diarios en su versión impresa, es el medio más castigado en el volumen de las inversiones; presenta una baja de 12% que se manifiesta claramente en la menor cantidad de espacios comprados respecto al 2014. En el caso de las revistas la inversión acusa una disminución del 10%.

Evolución de las inversiones publicitarias en los medios a nivel nacional

Estimado a costo real - Tarifa Neta 2011 - 2015
Millones de Dolares

	2011		2012		2013		2014		2015	
	US \$	%	US \$	%	US \$	%	US \$	%	US \$	%
TELEVISION	295	50.3	320	49.2	352	49.9	373	50.0	351	49.4
DIARIOS (1)	98	18.7	103	15.8	108	15.0	107	14.3	94	13.2
INTERNET	21	3.6	37	5.7	44	6.2	66	8.8	77	10.8
RADIO	72	12.3	74	11.4	79	11.2	81	10.9	74	10.4
VIA PUBLICA (2)	56	9.5	65	10.0	71	10.1	72	9.7	68	9.6
CABLE	33	5.6	39	6.0	39	5.5	33	4.4	34	4.6
REVISTAS	12	2.0	13	2.0	14	2.0	14	1.9	13	1.6
TOTAL	587	100.0	651	100.0	705	100.0	746	100.0	711	100.0
PARTICIPACION PBI	0.34		0.34		0.35		0.37		0.37	
CRECIMIENTO DEL PBI	6.3%		6.1%		5.9%		2.4%		2.6%	

(1) No incluye avisos clasificados, encartes. (2) Incluye publicidad en buses.

Fuente: O.P.I. - Compañía Peruana de Estudios de Mercados y Opinión Pública S.A.C. / Fuente PBI: INEI / BBS, Elaboración: O.P.I.

Cable prácticamente mantuvo su inversión con 3% de crecimiento, gracias a una mayor inversión en el grupo Fox, la transmisión de las clasificatorias al mundial de fútbol y por tener una comercialización en dólares.

Internet es la excepción. A diferencia de los demás medios ha crecido en promedio 17%, ubicándose en el tercer puesto del ranking de las inversiones publicitarias, después de tv y diarios. La apuesta por este medio se debe a su potencial de crecimiento. Actualmente el uso de internet en Lima llega a 60% y 50% en el interior urbano (INEI 2014). Influyen también en el desarrollo de este medio el menor costo de sus tarifas y la diversidad de plataformas que lo hacen más asequible a todo tipo de presupuesto.

Via pública, a pesar de algunos esfuerzos por renovar sus elementos, tales como mejores pantallas digitales y vallas con iluminación, también presenta una baja del 6% en sus inversiones.

La inversión publicitaria en nuestro país es muy sensible a los indicadores socioeconómicos; cuando hay bonanza económica crece superando ampliamente al PBI, mientras que ante una crisis es uno de los sectores más castigados, en donde muchas marcas disminuyen sus presupuestos publicitarios.

Por otro lado, el ruido político se ha incrementado durante el 2015 y las nuevas elecciones presidenciales en abril próximo incrementan la incertidumbre en el comportamiento de la economía.

Esperamos que los marketers en la toma de sus decisiones perciban esta coyuntura como una oportunidad para mejorar su participación en el mercado, evitando una migración de sus consumidores hacia marcas que apuestan por la publicidad.

CPI compañía peruana de estudios de mercados y opinión pública s.a.c.



ESTUDIOS ESPECIALES

Cuantitativos

- + Imagen y Posicionamiento
- + Perfiles del Consumidor
- + Test de Producto
- + Calidad de Servicio
- + Estudios de Línea de Base
- + Cuantificación y Segmentación de Mercados
- + Evaluación Publicitaria (Pre y Post Test)
- + Estudios en el Punto de Venta

Cualitativos

- + Focus Group
- + Entrevista en Profundidad
- + Pruebas de Producto
- + Análisis Etnográficos
- + Estudios de Hábitos y Usos

Brand Tracking

- + Recordación Publicitaria de Marcas (Top of Mind)
- + Consumo y Uso de Marcas
- + Intención de Compra

ESTUDIOS SOCIALES

- + Diagnóstico socio económico, condiciones de vida y pobreza
- + Evaluación de salud y medidas antropométricas
- + Mapeo de stakeholders
- + Evaluación de Impacto de campañas de sensibilización
- + Evaluación de impacto de proyectos sociales

OPINION PUBLICA

- + Encuestas Políticas
- + Evaluación de Gestión
- + Imagen y Nivel de Aprobación de Autoridades
- + Seguimiento de Campañas Electorales
- + Expectativas en Obras y Gestiones

MEDIOS DE COMUNICACION

- + Audiencia Radial
- + Lectoría de Diarios
- + Cobertura y Calidad de imagen y sonido de TV y Radio

ASESORIA

- + Consultoría en marketing y en el área política

compañía peruana de estudios de mercados y opinión pública s.a.c.

Calle Río de Janeiro 150 Miraflores, Lima - Perú. Tel/fax: 422 4666 422 3815 421 6271 221 2880 www.cpi.pe

**CARGO
URGENTE**

Anexo 1-L

**CARTA**

Comunicación de fecha 18 de noviembre 2015

Perla Berríos Cabrera
 Reportera - Conductora
 Lima 23 de noviembre de 2015
 Av. Salaverry 360 – int.203 San Isidro

De nuestra consideración:

Por medio de la presente, contestamos la comunicación de la referencia y le confirmamos la recepción de las constancias de descanso médico que le fueran otorgadas por los días que van del 14.11.2015 al 26.11.2015.


De otro lado, debido a su actual incapacidad temporal sustentada por su descanso médico, y en consideración a su estado de embarazo, nuestra empresa desea que su salud no se vea afectada por lo que le invocamos cumpla con su descanso con toda normalidad para que pronto la tengamos nuevamente laborando.

Sin perjuicio de lo anterior, es importante precisarle que nuestra empresa en todo momento ha sido respetuosa de la legislación laboral y de los derechos que a usted le asisten, así como, evidentemente, del contrato de trabajo que nos une con usted.


En consecuencia, rechazamos cualquier afirmación e insinuación sobre supuestas lesiones a sus derechos. Si tuviera alguna inquietud o preocupación sobre el particular con gusto podríamos conversarlo personalmente una vez que su estado de salud lo permita y que su médico le autorice a retomar sus labores.

No dude en contactarnos por cualquier inconveniente adicional que pueda tener.

Atentamente,



~~María Mónica Miguel de Priego Muñoz~~
 Gerente de RR.HH.



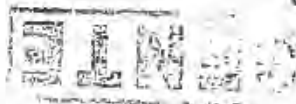
42047554-

CARGO

Anexo I-M



CARTA NOTARIAL N°



CARTA NOTARIAL

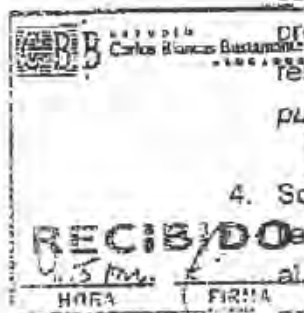
Señora
 Perla Berríos Cabrera
 Av. José Galvez Barrenechea 592, of. 801
 Urb. Córpac - San Isidro



De nuestra consideración:

Por medio de la presente, en respuesta a la comunicación de la referencia, le hacemos llegar nuestra posición respecto a cada uno de los puntos que usted ha planteado:

- De acuerdo a lo expresado en su comunicación, usted ha iniciado el procedimiento de cese de supuestas hostilidades al amparo de lo establecido en el artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en adelante, la "LPCL". Para tal efecto, en su comunicación, nos imputa haber cometido el acto hostil señalado en el literal g) de la norma referida que expresamente indica: "g) *Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.*" De acuerdo a la norma invocada, nos otorga el plazo de seis (6) días naturales para que presentemos nuestros descargos o enmendemos nuestra conducta.
- Sobre el particular, sustenta su imputación sosteniendo que solicitar realizar menciones publicitarias durante la conducción de un programa periodístico implicaba un cambio sustancial de sus labores, una vulneración al artículo 9° de la LPCL, y una transgresión al literal f) del artículo 4° del Código de Ética Periodística de la Federación de Periodistas del Perú.
- ¿Cuál es la decisión de la empresa que usted considera hostil? Sostiene en su comunicación que la lectura de "más menciones publicitarias" dentro del programa periodístico que tenía a su cargo, no forma parte de sus responsabilidades laborales pues no fue contratada para "realizar labores de publicidad como anunciante de productos, bienes o entidades."
- Sobre el particular le manifestamos que la imputación planteada por su parte llama seriamente la atención de la empresa pues usted desde el 24 de octubre al 26 de noviembre de 2015 ha estado en situación de incapacidad temporal por prescripción médica, es decir, no ha realizado labor alguna; y desde el 27 de





noviembre de dicho año viene gozando de su licencia por maternidad la cual se extenderá hasta el 3 de marzo de 2016.

5. En consecuencia, no entendemos cómo es que pudo haberse generado algún acto hostil durante ese tiempo si usted no ha estado laborando.
6. Sin perjuicio de lo anterior, rechazamos todas las afirmaciones de su carta y negamos tajantemente que la empresa haya realizado algún acto hostil en su contra. Además, nos ratificamos en lo que ya en anteriores oportunidades le hemos expresado. De acuerdo al contrato de trabajo que nos vincula, usted fue contratada para realizar *"las labores propias de reportera y conductora del programa o programas periodísticos que designe la empresa"*. Asimismo, conforme a la cláusula séptima del referido contrato, se pactó lo siguiente:

"LA TRABAJADORA conoce la actividad que desarrollará y se obliga a desempeñar sus funciones con la mayor eficiencia y espíritu de colaboración, actuando con responsabilidad, honestidad, dedicación y diligencia, observando fidelidad hacia LA EMPRESA. LA TRABAJADORA declara conocer los reglamentos, prácticas y políticas específicas de LA EMPRESA, por lo cual se obliga a cumplir todo lo establecido y lo que establezca en tales normas.

Las partes declaran que LA TRABAJADORA prestará servicios en las actividades complementarias y accesorias correspondientes, así como cualquier otra actividad para la cual sea designado. En tal sentido, LA TRABAJADORA se compromete a participar en calidad de invitado en todos los programas que LA EMPRESA y a participar en todas las promociones y publicidades que realice LA EMPRESA para la difusión de sus programas y diversas campañas de imagen y comunicación. Dicha colaboración consistirá en su participación en las filmaciones, grabaciones, sesiones fotográficas o presentaciones personales en la forma y condiciones que LA EMPRESA señale. LA TRABAJADORA asimismo se compromete a participar en programas benéficos, saludos especiales por aniversarios, Fiestas Patrias, Navidad, Año Nuevo, Preventas y reuniones con agencias de publicidad y anunciantes cuando LA EMPRESA lo requiera." (Subrayado agregado)


7. Como puede apreciarse, si bien el contrato suscrito no incluye expresamente la ejecución de las actividades materia de controversia (menciones publicitarias), pues es imposible enumerar en detalle todo el listado de tareas que involucra su puesto de trabajo, consideramos que tales tareas se encuentran enmarcadas y, por tanto, comprendidas, dentro de las *"actividades complementarias y accesorias"* inherentes a su condición de conductora de un espacio televisivo, mas aún cuando, de acuerdo al contrato se incluye también *"cualquier otra actividad que le sea designada"*.



8. Por tanto, atendiendo que la obtención de publicidad, así como el desarrollo de "menciones publicitarias", constituye un elemento esencial para la viabilidad y continuidad de un programa, así como para las operaciones de la empresa, su ejecución forma parte de las tareas y responsabilidades de quienes los conducen.
9. En consecuencia, resultaría válido y razonable que la empresa le requiera que ejecute tales labores, ahí donde las mismas forman parte de las actividades para las que ha sido contratada. Por tanto, la prerrogativa legal que tiene la empresa como empleadora, y que se sustenta en el artículo 9° de la LPCL, se ha ejercido dentro del marco contractual (segundo párrafo del contrato de trabajo) y dentro de la ley.
10. Asimismo, cabe precisar que no resulta aplicable el Código de Ética Periodística de la Federación de Periodistas del Perú que usted refiere en su comunicación, pues el mismo no forma parte del marco regulador de su relación laboral y de su cargo como reportera y conductora. En todo caso, es el Código de Conducta de nuestra empresa el aplicable, por haberlo así dispuesto el primer párrafo de la cláusula séptima antes citada, el cual garantiza el cumplimiento normativo de la empresa, incluyendo el laboral, así como el respeto a la dignidad de las personas, obligaciones en las que nos ratificamos.
11. Por todo lo anterior, rechazamos cualquier afirmación sobre una supuesta lesión a su dignidad y a su moral.

Si tuviera alguna inquietud o preocupación sobre el particular con gusto podríamos conversarlo personalmente una vez que se reincorpore a sus labores.

Atentamente


María Mónica Miguel de Priego Muñoz
Gerente de RR.HH.

Banco de la Nación

BANCO DE LA NACIÓN

COMPROBANTE DE PAGO
CODEN JUDICIAL

CODIGO : 07999
OPREC. PROJEAS O CALIF. TITULO O EN EXCEP. DEF. 00000

DOCUMENTO: R.U.C. NRO: 20555469879
DEPEN.JUD: 300150101
JUZGADO LABORAL DIST.JUD. LIMA
CANT.DGC: 02713-16
MONTO S/.: *****98.75

010151-1 120072016 9680 0624 0846 12:12:19

CLIENTE

11883428-5-C

Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla

Banco de la Nación

BANCO DE LA NACIÓN

COMPROBANTE DE PAGO
PODER JUDICIAL

CODIGO : 07999
OPREC. PROJEAS O CALIF. TITULO O EN EXCEP. DEF. 00000

DOCUMENTO: R.U.C. NRO: 20555469879
DEPEN.JUD: 300150101
JUZGADO LABORAL DIST.JUD. LIMA
CANT.DGC: 02713-16
MONTO S/.: *****98.75

010151-1 120072016 9680 0624 0846 12:11:05

CLIENTE

11883427-5-C

Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla

Banco de la Nación

BANCO DE LA NACIÓN

COMPROBANTE DE PAGO
PODER JUDICIAL

CODIGO : 03578
DERECHO DE NOTIFICACION JUDICIAL

DOCUMENTO: R.U.C. NRO: 20555469879
DEPEN.JUD: 300150101
JUZGADO LABORAL DIST.JUD. LIMA
CANT.DGC: 0002
MONTO S/.: *****29

015052-1 120072016 9680 0624 0846 12:12:43

CLIENTE

11883429-5-C

Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla

III. AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

[AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO PARTE 1 - EXPEDIENTE
N° 2713-2016](#)

[AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO PARTE 2 - EXPEDIENTE
N° 2713-2016](#)

IV. MEDIOS PROBATORIOS INCORPORADOS EN LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO



CARTA NOTARIAL

Lima, 5 de febrero de 2016.

Señora:

Perla Berrios Cabrera

Av. José Gálvez Barrenechea N° 592, Of. 601

Urb. Córpac

San Isidro.-

De nuestra consideración:

Por medio de la presente, damos respuesta a su carta de fecha 03 de febrero último, a través de la cual nos comunica su decisión de dar por terminada su relación laboral, como consecuencia de supuestos actos de hostilidad que habrían tenido lugar hacia su persona.

Al respecto, le expresamos lo siguiente:

1. Para nuestra empresa, usted se encuentra en situación de incapacidad temporal desde el 27 de noviembre de 2015 y se mantendrá en esa situación hasta el 03 de marzo del presente año, debido a que viene gozando de la licencia por maternidad que legalmente le corresponde.
2. Por tanto, no entendemos cómo es que pudo haberse generado algún acto hostil durante ese tiempo si usted no ha estado laborando.
3. Reiteramos nuestro rechazo a todas las afirmaciones de su carta y negamos tajantemente que la empresa haya realizado algún acto hostil en contra de su dignidad y moral. Además, nos ratificamos en lo que ya en anteriores oportunidades le hemos expresado respecto a que nuestra empresa ha actuado conforme a las disposiciones legales y a las estipulaciones contenidas en el contrato de trabajo que rige la relación laboral que nos vincula.
4. En consecuencia, como corresponde legalmente, esperamos su reincorporación una vez terminada su licencia por maternidad. De no producirse esto último, la empresa se reserva el derecho de adoptar las medidas legales que correspondan.

Sin otro particular, quedamos de usted.

Atentamente,

Cía. Latinoamericana de Radiodifusión S.A.


JULIO BEST MORLA
 GERENTE CENTRAL





CONSTANCIA DE ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN

ORDEN DE INSPECCIÓN N° 4421-2016-SUNAFIL/ILM

DATOS DE INVESTIGACIÓN DEL SUJETO INSPECCIONADO:

Nombre o denominación: COMPANIA LATINOAMERICANA DE RADIOFUSION S.A.

Dirección: AV. San Felipe N° 968, Urb. Funda Ojayue

Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Jesús María

Hora de inicio: 09:00 Hora de término: 10:47

ASUNTO: Constancia de caso

(indicar los hechos objeto de inspección por referencia a la materia)

En relación con la orden de inspección antes identificada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y el artículo 13.6 de su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 19-2006-TR, se deja constancia de que en el día de hoy se han realizado las diligencias de investigación que se indican a continuación:

MODALIDAD DE ACTUACIÓN:

- Visita de Inspección al centro o al lugar del trabajo ubicado en la dirección antes señalada.
- Comparecencia del sujeto inspeccionado en las oficinas de la Intendencia.

PERSONA ENTREVISTADA:

- Sujeto inspeccionado o su representante legal: Don / Doña Dulio Oscar Nicolini Borco
- Encargado / Responsable del centro de trabajo: Don / Doña
- Representante de los Trabajadores: Don / Doña Perla Guadalupe Benias Cabrera DNI N° 42047554
- Trabajadores presentes en el centro de trabajo afectados por los hechos objeto de investigación.

DOCUMENTACIÓN REVISADA:

Expediente de Modificación o Actualización de Datos del trabajador; T-Registro de Pago; Boletines de pago de remuneraciones de los meses de Agosto 2015 a octubre 2015. Se deja constancia que en este caso el Anudado del sujeto inspeccionado ha sido entregado a la recurrente Perla Guadalupe Benias Cabrera de su constancia de caso de fecha 03-02-2016 al Jigral Banca de Crédito del Perú. Se deja constancia que la recurrente corrobora que su fecha de caso es el 03 de febrero de 2016.

MEDIDAS INSPECTIVAS QUE SE ACOMPAÑAN A LA PRESENTE DILIGENCIA DE CONSTANCIA DE SER EL CASO:

- Advertencia
- Requerimiento
- Paralización o Prohibición de Trabajo

En la ciudad de Lima 16 de Marzo de 2016

42047554

MARIA DEL PILAR PRINCIPE ARIAS
Inspector del Trabajo

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

(Firma)

DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN

Don / Doña Dulio Oscar Nicolini Borco

Documento de identidad: DNI N° 43194079 Cargo: Apoderado

Fecha de recepción: 16-03-2016 Firma: [Firma]

Lima, 01 de marzo de 2016

NOTARIA DANNON
 Av. Javier Prado Oeste 705
 Magdalena, Lima - Perú
 Telf.: 261-0009 - 261-9081
 Fax: 460-2011

NOTARIA DANNON
 AV. JAVIER PRADO OESTE 705
 MAGDALENA - LIMA
CARTAS NOTARIALES
 Número: **118144**
 Fecha: **02 MAR 2016**

CARGO

CARTA NOTARIAL

URGENTE

Señor
Andrés Badra
Gerente General de Compañía Latinoamericana de Radiodifusión S.A.
 Av. San Felipe N° 968
 Jesús María

**CLA. LATINOAMERICANA DE
 RADIODIFUSION S.A.**
RECIBIDO
 02 MAR 2016
GERENCIA LEGAL
 La recepción de este documento no
 implica conformidad con el contenido

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a Usted a fin de realizar la devolución de la suma ascendente a S/. 8, 457.21 (Ocho mil cuatrocientos cincuenta y siete con 21/100 nuevos soles) depositados indebidamente en mi cuenta bancaria de ahorros el día 26 de febrero de 2016. A estos efectos, adjuntamos a la presente el Cheque N° 10644736 a favor de la Compañía Latinoamericana de Radiodifusión S.A.

Asimismo, le recuerdo que con fecha 3 de febrero de 2016 cursé a la empresa una carta notarial dando por extinguido el vínculo laboral, de conformidad con lo establecido en el artículo 35° inciso b) del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que, actualmente, no existe vínculo laboral entre la suscrita y la empresa.

Atentamente,



Perla Berríos Cabrera
 DNI N° 42047554
 Av. José Gávez Barrenechea 592, Oficina 601
 San Isidro

ESTE DOCUMENTO HA SIDO
 REGISTRADO EN LA NOTARIA

BCP

RUC 20100047218

01/03/2016

S/ MCMCMXXXIV, 457, 21

N. 10644736 0 002 193 0000000222 10

CIA LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S.A.

DE NO MIL CUBROCIENTOS QUINIENTOS SETENTA Y DOS (106457.21) DOL. US

10644736

que de Gerencia

División Comercial

#10644736 0 002 193 0000000222

CIA. LATINOAMERICANA DE
 RADIODIFUSION S.A.
RECIBIDO
 02 MAR 2016
 GERENCIA LEGAL
 La recepción de este documento no
 implica conformidad con el contenido.

V. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA



PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

EXPEDIENTE : 02713-2016-0-1801-JR-LA-03
 DEMANDANTE : PERLA GUADALUPE BERRIO CABRERA
 DEMANDADO : CIA LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION SA
 MATERIA : BENEFICIOS SOCIALES
 JUEZ : MARIO ELOY SULCA QUISPE
 SECRETARIO : YRVING ANGEL MENA PUMA

SENTENCIA N° 182 - 2017-19°JETP-NLPT

RESOLUCIÓN NÚMERO 04

Lima, 20 de julio del 2017.-

L- PARTE EXPOSITIVA

Demanda: Aparece de autos que de fojas 70 a 106 subsanado de fojas 118 a 125, doña **PERLA GUADALUPE BERRIOS CABRERA** interpone demanda contra **COMPAÑÍA LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S.A.**, a fin de que se ordene el reconocimiento de relación laboral por el periodo 01 de enero de 2007 al 31 de julio de 2008, y como consecuencia de ello se ordene el pago de su compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones por el periodo antes referido, y el pago de utilidades de los años 2007 y 2008; así también el pago de su compensación por tiempo de servicios por el periodo 01 de noviembre de 2015 al 03 de febrero de 2016, gratificaciones truncas por el periodo 01 de enero al 03 de febrero de 2016, vacaciones truncas por el periodo 01 de agosto de 2015 al 03 de febrero de 2016; asimismo pretende el pago de una indemnización por despido indirecto; y el reconocimiento de los honorarios profesionales.

Señala haber ingresado a laborar al servicio de la demandada desde el 01 de enero de 2007, desempeñándose como reportera y conductora del programa periodístico "90 matinal", siendo remunerada mediante pagos por honorarios profesionales como un contrato civil de locación de servicios, sin embargo, refiere que la demandada le impuso condiciones de trabajo, directivas y órdenes para la ejecución de sus labores, así también señala que tenía la obligación de concurrir diariamente dentro del horario de trabajo a las instalaciones de la demandada, donde se le entregaba el material y las herramientas para el desarrollo de sus labores; por lo que refiere que debe



PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

desnaturalizarse este tipo de servicios y reconocerse una relación laboral y ordenarse el pago de sus beneficios sociales, toda vez que sus servicios fueron ejecutados bajo supervisión de la demandada.

Indica que esa situación concluyó el 31 de julio de 2008, dado que a partir del 01 de agosto le hicieron suscribir un contrato de trabajo a plazo indeterminado, estipulándose en el referido contrato que debía realizar labores propias de reportera y conductora del programa o programas periodísticos; siendo que a partir de esa fecha se desempeñó como conductora del programa "90 segundos edición sábado", reportera del programa "90 segundos edición central", conductora y reportera del programa "Séptimo día", reportera del programa "reporte semanal", reportera del programa "punto final", y en su última labor se desempeñó como conductora del noticiero "90 matinal" que se transmitía diariamente; empero, refiere que estas labores de reportera y conductora fueron realizadas sin solución de continuidad desde el 01 de enero de 2007 hasta el 05 de febrero de 2016.

Precisa que los programas en donde laboró tienen un contenido periodístico que está destinado a propalar noticias e informaciones sobre los acontecimientos nacionales e internacionales, siendo que como reportera debe presentar las noticias e informaciones más relevantes de cada bloque en que consta el programa; asimismo precisa que durante la realización del programa se intercalan espacios publicitarios para promocionar a los auspiciadores del canal, los cuales se diferencian de la parte informativa donde solo se divulgan noticias sobre sucesos de actualidad; sin embargo, señala que desde mediados del 2014 recibió la orden, junto a otros periodistas, de insertar menciones publicitarias en el noticiero, lo cual motivó que junto a otros periodistas, realizaran objeciones y observaciones a las autoridades de la demandada, llegando incluso a poner en conocimiento de este hecho a la opinión pública.

Refiere que ante esta situación, mostró su disconformidad mediante correos electrónicos dirigidas al Gerente de Informaciones y al Gerente General, en la cual expresa su desacuerdo contra las decisiones tomadas por la demandada, por lo que señala que el 23 de octubre de 2015 el Gerente de Informaciones le indicó de forma verbal que presentara las noticias de los días sábado 24 y domingo 25, dado que en dichos espacios no estaba previsto difundir menciones publicitarias, sin embargo debido a su estado de gestación le otorgaron descanso médico el mismo que fuera prorrogado hasta y a cuyo vencimiento se inició su periodo de licencia por maternidad.



PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

Señala que con fecha 04 de enero de 2016, le cursó a la demandada una carta de imputación de acto de hostilidad previsto en el inciso g) del artículo 30º de la LPCL, consistente en los actos del empleador contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador, dado que al obligarla a actuar como anunciante publicitario conlleva el desmedro de su imagen como periodista, desnaturalizando su función como informante y comentarista de los acontecimientos y atribuyéndole una labor de promoción de productos y servicios; sin embargo, señala que la demandada responde esta imputación mediante carta de fecha 08 de enero de 2016, bajo el argumento de que su contrato le obliga a realizar menciones publicitarias, negándose a enmendar o corregir dicha conducta; por lo que refiere que conforme al inciso b) del artículo 35º procedió dar por terminada su relación laboral por acto de hostilidad, correspondiendo ordenar el pago de la indemnización por despido.

Audiencia de Conciliación y fijación de pretensiones materia de juicio:

Promovida la conciliación entre las partes y en vista que no fue posible arribar a ningún acuerdo por mantener sus puntos de vista, se procedió a precisar como pretensión principal materia de juicio: si corresponde ordenar el reconocimiento de relación laboral por el periodo 01 de enero de 2007 al 31 de julio de 2008, y como consecuencia de ello se ordene el pago de su compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones por el periodo antes referido, y el pago de utilidades de los años 2007 y 2008; así también el pago de su compensación por tiempo de servicios por el periodo 01 de noviembre de 2015 al 03 de febrero de 2016, gratificaciones truncas por el periodo 01 de enero al 03 de febrero de 2016, vacaciones truncas por el periodo 01 de agosto de 2015 al 03 de febrero de 2016; asimismo pretende el pago de una indemnización por despido indirecto; y el reconocimiento de los honorarios profesionales.

Contestación de demanda: La demandada señala que el 01 de febrero de 2007 su representada contrato los servicios independientes de la actora para que brinde los servicios de asesoría al Departamento de Noticias, siendo este tipo de contratación de carácter independiente en virtud de los artículos 1764º del Código Civil; asimismo señala que a partir del 01 de agosto del 2008, la actora fue contratada mediante contrato de trabajo plazo indeterminado para desarrollar labores de reportera y conductora del programa o programas periodísticos a los que fuera designada.

Refiere que el inicio y desarrollo del procedimiento de cese de actos de hostilidad seguido por la actora, así como la decisión de dar por finalizada el



PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

contrato de trabajo, se produjo mientras su relación laboral se encontraba suspendida, primero por el descanso médico que le fue diagnosticado y luego por el goce del descanso pre y post natal, siendo incluso que antes de ello, la actora llegó a gozar de una licencia con goce de haberes desde el 02 de setiembre de 2015 al 15 de octubre de 2015; por lo que señala que resulta imposible tener por cumplido el procedimiento y exigencia del procedimiento de despido, toda vez que si la relación se encuentra suspendida y el trabajador no presta servicios efectivos, no habría forma de que su representada enmiende su conducta en caso correspondiese.

Asimismo señala que el argumento utilizado por la actora, de que las asignaciones y requerimientos de menciones publicitarias constituyen un acto de hostilidad equiparable con el despido, toda vez que constituye un exceso y un uso desmedido de la facultad directriz de su representada, y afectaría su dignidad como persona y profesional, resulta desproporcionada y arbitraria, además de no encontrarse debidamente sustentada, desconocen las estipulaciones contenidas en su contrato de trabajo, las obligaciones que asumió en virtud del mismo, así como sus propias acciones, en la medida que en un principio acato y desarrollo las actividades que le fueron encomendadas.

Señala que cada programa incluido los noticieros se sostiene por la publicidad de terceros, por lo que las menciones publicitarias dispuestas por su representada tienen lugar en atención a la decisión empresarial y a la necesidad de potenciar la ejecución de publicidad no tradicional como herramienta para sostener sus actividades y operaciones, así como la viabilidad y continuidad de los programas que transmite; por lo que esta decisión resulta no solo necesaria y razonable, sino que se ajusta a la tendencia y prácticas utilizadas en los medios de comunicación en general; siendo que la exigencia de realizar menciones publicitarias al personal encargado de la conducción de los espacios televisivos, se sustentó en las estipulaciones contenidas en el contrato de trabajo.

En caso de la demandante señala que aun cuando el contrato no incluye expresamente la ejecución de menciones publicitarias, pues resulta imposible enumerar en detalle todo el listado de tareas que involucra el puesto de trabajo, las tareas y responsabilidades materia de controversia se encuentran enmarcadas y comprendidas dentro de las actividades complementarias y accesorias inherentes a su condición de conductora de un espacio televisivo; por lo que señala que resulta válido y razonable que su representada asignase y requiera a la actora la ejecución de menciones publicitarias.



PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

Agrega que el uso de menciones publicitarias no contradice ni afecta la disposiciones del Código de Ética de la Federación de Periodistas del Perú, dado que estas menciones publicitarias en ningún caso son difundidas como noticias de interés público, así como son realizadas de forma independiente y separada del contenido informativo del programa de noticias; además, señala que este Código de Ética no forma parte del marco regulador de la relación laboral, dado que es un documento elaborado por una organización gremial que se limita a regular principios y valores para el ejercicio de la profesión común de sus integrantes; por lo que refiere que el acto de hostilidad alegado por la actora resulta desmedida, todas vez que la ejecución de las tareas asignadas se encontró comprendida dentro las funciones propias y complementarias del cargo de conductora que desempeñaba, las mismas que en ningún caso afectaron su dignidad como personal y profesional.

Respecto a los benéficos sociales, señala que su representada cumplido con liquidar y cancelar los beneficios sociales devengados a la fecha de cese de la actora, habiendo sido entregado el monto de S/. 46,188.09 soles, por lo que refiere que su empresa cumplido con cancelar los conceptos reclamados por a la actora al momento de su cese.

Audiencia de Juzgamiento: Con la participación de ambas partes se desarrolló la audiencia de juzgamiento, se llevó a cabo la confrontación de posiciones; asimismo, se enunciaron los hechos no necesitados de actuación probatoria, y se admitieron y actuaron los medios probatorios respecto de los hechos necesitados de prueba y recibidos que fueron los alegados, el juzgador se reservó el fallo para notificarlo en esta fecha.

II.- PARTE CONSIDERATIVA

PRIMERO: La finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

SEGUNDO: De la carga de la prueba: Que, conforme lo dispone el artículo 23º de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, esto es, corresponde a las partes probar sus afirmaciones y, esencialmente al trabajador probar la prestación personal de los



PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

servicios, la fuente normativa de los derechos distintos a los legales, la causal de nulidad, el acto hostil o el daño alegado; mientras que corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las obligaciones contractuales y las contenidas en las normas legales, el motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, el estado del vínculo laboral y la causa del despido.

TERCERO: De las Cuestiones Probatorias

3.1 Al respecto, debe tenerse en cuenta que las cuestiones probatorias son mecanismos de defensa procesal destinados a dejar sin eficacia legal los medios de prueba aportados por la contraparte; esta cuestión probatoria puede ser entendida como las objeciones que los litigantes o terceros tienen de las pruebas aportadas u ofrecidas en el juicio, siempre que sean deducidas en el término procesal con las formalidades y cuestiones de fondo exigidos por la norma y apoyados, además, de los medios probatorios requeridos para cada caso, y que, una vez deducidos, obligan al juzgador a su valoración y ulterior resolución judicial; a los documentos y testigos ofrecidos como prueba corresponde cuestionarlo solo a través de la tacha; a las exhibiciones solicitadas corresponde la oposición; así, tacha y oposición son las cuestiones probatorias simplificadas que ha adoptado nuestro ordenamiento.

3.2 La Tacha, según el artículo 300º del Código Procesal civil aplicado supletoriamente al presente proceso laboral, solo es procedente contra la declaración de testigos y documentos, de modo tal que lo que se busca es la ineficacia legal de los medios probatorios que se ofrezcan bajo esas modalidades; tanto en el caso del demandado como del demandante, las tachas pueden proponerse oralmente y durante etapa de actuación probatoria; es preciso tener en cuenta que solo es posible proponer cuestiones probatorias respecto de las pruebas admitidas y siempre y cuando las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa.

3.3 En el caso de autos, la demandada Tacha el Código de Ética de la Federación de Periodistas del Perú, el Dictamen N° 2 del Tribunal Nacional de Ética y Disciplina del Colegio de Periodistas de Chile y el Código de Ética del Círculo de Periodistas de Bogotá, alegando que dichas instrumental no forman parte del marco regulador de la relación laboral con la actora, además de que no se ha acreditado que la actora se encuentra afiliado a dicho gremio sindical; sin embargo, la demandada debe tener en cuenta que la tacha tiene por finalidad cuestionar la nulidad o formalidad de un documento, y la tacha alegado por la



PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

demandada no cuestiona ninguno de estos supuestos, por lo que deviene en **Infundada la Tacha.**

3.4 La oposición constituye el acto procesal según el cual el obligado a la exhibición de un documento o actuación de una prueba, indica, con su articulación cuestionadora, que está imposibilitado para actuarla o solicita su no actuación, sea porque no tienen la prueba en su poder o es inexistente, simplemente no tiene porqué actuarse, el termino para actuarla ha vencido, o está en poder de un tercero, que tendrá a bien indicar, para los fines subsiguientes; se trata entonces, de una articulación procesal dirigida a imposibilitar la actuación de la prueba ofrecida, como una reacción natural con el acto, dirigido a eliminar su eficacia; son claros de medios de defensa en el Derecho probatorio.

3.5 En el caso de autos, la demandada se opone a la exhibición de los recibos por honorarios originales correspondientes al periodo 01 de enero de 2007 al 31 de julio de 2008, alegando que no los tiene y que además no tiene la obligación de conservarlos; por su parte la defensa técnica de la actora señala que no se ha especificado que si no se tiene o no los ha conservado, debiendo tenerse en cuenta su conducta procesal; al respecto, debe tenerse que no se puede requerir la exhibición de un documento que no se posee, por lo tanto no resulta razonable de que a la demandada se requiera la exhibición de los recibos por honorarios, dado que la propia demanda ha reconocido que no los tiene; además, debe tenerse en cuenta que estos documentos no solo pueden ser exhibidos por la demandada, sino también por la actora, dado que estos ha sido emitidos por la propia actora; por lo tanto deviene en **Fundada la Oposición.**

CUARTO: Materia de la Controversia: En el caso de autos, conforme se visualiza de la audiencia de conciliación llevada a cabo el día 13 de octubre de 2016 y el cual fue registrado en audio y video, la actora se desistió de la pretensión del pago de beneficios sociales al momento de sus cese, esto es de la compensación por tiempo de servicios por el periodo 01 de noviembre de 2015 al 03 de febrero de 2016, gratificaciones truncas por el periodo 01 de enero al 03 de febrero de 2016, vacaciones truncas por el periodo 01 de agosto de 2015 al 03 de febrero de 2016, alegando que la demandada ya habría cumplido con pagar dichos conceptos (min. 3:41 del audio y video), lo mismo que ha sido ratificado en la audiencia de juzgamiento llevada a cabo el 30 de mayo de 2017 (min. 27:50 del segundo audio y video); asimismo en la referida audiencia de juzgamiento la actora precisa que empezó a laborar para la demandada el 01 de febrero de



PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

2007 y no el 01 de enero (min. 44:21 del tercer audio y video); por lo que estando a ello, la *Litis* se circunscribe en determinar lo siguiente:

- i)* el reconocimiento de relación laboral por el periodo 01 de febrero de 2007 al 31 de julio de 2008, y como consecuencia de ello se ordene el pago de su compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones por el periodo antes referido, y el pago de utilidades de los años 2007 y 2008.
- ii)* el pago de una indemnización por despido indirecto.
- iii)* el reconocimiento de los honorarios profesionales.

QUINTO: Del reconocimiento de relación laboral por el periodo 01 de febrero de 2007 al 31 de julio de 2008

5.1 Para ello, resulta necesario señalar que **el contrato de trabajo** es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de ajenidad (servicios subordinados prestados para otra persona). El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes, y que *“se configura cuando se presentan, conjuntamente, los tres elementos esenciales: prestación personal, remuneración y subordinación. Estos elementos se encuentran reconocidos no sólo por la jurisprudencia y la doctrina laboral, sino por el ordenamiento positivo”*, siendo que en el Régimen Laboral de la Actividad Privada, el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que en toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

5.2 En los **contratos de locación de servicios o los contratos de servicios no personales**; si bien guardan similitud con los contratos de trabajo, por la concurrencia de los elementos de la prestación personal del servicio y la retribución por dichos servicios; sin embargo, se diferencian de éste por la ausencia de la subordinación o dependencia; pues en aquéllos contratos, los servicios son prestados con autonomía o independencia, con los conocimientos y habilidades propias del locador sin obligación de acatar las órdenes del comitente, ni ser pasible de sanciones disciplinarias por los incumplimientos en que incurriera.

5.3 Cuando se den situaciones en los que los empleadores impongan la celebración de contratos de naturaleza civil, con el fin de aparentar la ausencia de vínculo laboral, pese a que en la realidad los servicios son subordinados o



PODER JUDICIAL DEL PERU
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
 DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
 Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
 Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

dependientes, la controversia debe ser resuelta aplicando el **Principio de Primacía de la Realidad**, que según Américo Plá Rodríguez significa: "... que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos", (Plá Rodríguez, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo, Editorial De Palma Bs. As. 1998, pág. 313.); es decir, si en los hechos se verifica la concurrencia de la subordinación y por ende existencia del vínculo laboral, debe otorgarse preferencia a tales hechos, frente a lo que esté estipulado en los contratos o documentos y conforme a ello concluirse que en la realidad la vinculación establecida es de naturaleza laboral, tal como así también lo estableció el Acuerdo adoptado por el Pleno Jurisdiccional Laboral realizado en la ciudad de Tarapoto en el año 2000 y la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 03015-2010-PA/TC.

5.4 Asimismo, el Título VII del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR regula la figura de la "desnaturalización", determinando de modo taxativo que este fenómeno ocurre en función al plazo del contrato, al cumplimiento de la obra o servicios, en atención a la omisión de reincorporación del titular del puesto de trabajo a su centro laboral y en los supuestos de simulación o fraude a las normas establecida en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

5.5 Estando a ello, resulta necesario que el término legal de "desnaturalización", propiamente encierra el supuesto aquél en el cual, en tal virtud, un contrato se "considera" o "convierte" en otro; en tal circunstancia, corresponde señalar que el principio de primacía de la realidad, al tener naturaleza probatoria no encierra un supuesto de hecho a partir del cual por aplicación de tal principio opera la desnaturalización; lo que se persigue con este principio es determinar que, allí en donde aparentemente se presenta una relación no laboral, civil o comercial, hay, en realidad un contrato de trabajo; por lo que es a partir de tal determinación y como consecuencia de ello, deberá aplicarse todos los efectos jurídicos de carácter laboral.

5.6 En el caso de autos, del periodo pretendido por la actora, esto es, del 01 de febrero de 2007 al 31 de julio de 2008, debe observarse la existencia copulativa de los tres elementos del contrato de trabajo, como son: **i) la prestación de servicios:** entendiéndose por ello que el servicio será dado en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural; **ii) la subordinación:** por el



PODER JUDICIAL DEL PERU
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
 DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
 Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
 Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

cual importa que el empleador tiene la facultad de normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de lo razonable, el incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador; y, **iii) la remuneración:** entendida como aquella contraprestación que para todo efecto legal recibe el trabajador por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición, conforme a lo previsto en el artículo 6 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

5.7 Ahora, conforme se observa del contrato de locación de servicios suscrito entre las partes por el período 01 de febrero de 2007 al 31 de enero de 2008 la misma que obra a fojas 144 y 145, la actora fue contratada para prestar servicios independientes como "Asesoría en el Departamento de Noticias", sin embargo en el cuarto párrafo de su cláusula segunda se establece expresamente que: "El locador no podrá contar con la ayuda de terceros (trabajadores y/o auxiliares) para la realización de los mismos"; de lo cual se desprende de que si la actora fue contrata como un servicio independiente, no habría razón para exigirle de que no cuente con ayuda de terceros para la ejecución de su servicios infiriéndose de ello que la actora tenía que cumplir sus servicios de manera personal, no pudiendo delegar a terceros ni contar con la ayuda de estos.

5.8 Asimismo, se observa en la cláusula cuarta del referido contrato que la demandada se obliga a brindar todas la información y facilidades necesarias para que la actora pueda cumplir con la presentación de servicios; de lo cual se desprende de que la demandada no solo le daba la información a la actora para cumplir con sus servicios, sino que también le facilitaba todos los mecanismo y procedimiento necesarios para que la actora pueda cumplir con su servicios, lo que demuestra de que los servicios de la actora dependía de la información y facilidades que la demandada le asignaba, por lo que este hecho se aparta de un contrato de locación de servicios, dado que en este tipo de contratación el locador ejecuta sus servicios con sus propios medios y materiales, en cambio en el caso de autos, estos medios y materiales son brindados y facilitados por la demandada.

5.9 Así también respecto al tipo de servicio que prestó la actora en este periodo, la misma señaló lo siguiente: "que jamás fue asesora ni asistente, siempre fui reportera del noticiario central, salía todas las mañanas de comisión en un automóvil con mi camarógrafo y el chofer, y me iba a distintos sitios, el Congreso de la República, a



PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

cubrir un accidente, a reportar una denuncia, ese era mi trabajo (...); trabaja seis días a la semana solo descansaba un día (...); los horarios eran cambiantes podía empezar a las siete de la mañana pero jamás tenía hora de salida, los periodistas no tenemos hora de salida, generalmente los que hacemos trabajo de reportero en la calle, entramos a una hora y salimos cuando se termina, entonces de que si en teoría yo debía tener un horario de ocho horas, esto no se cumplía en la práctica y trabajaba entre diez y doce horas diarias como reportera, salía a la calle hacía mis entrevistas, iba a las ruedas de prensa, regresaba al canal, redactaba el informe, locutaba el informe y luego salía en pantalla mi nota periodística en el noticiero, eso es referente a mi trabajo como reportera (...); siendo que estas labores las reportaba tanto a la Jefa de Mesa con conocimiento del Director del Noticiero" (desde el min. 46:15 del tercer audio y video).

5.10 Ahora, de las direcciones electrónicas "<https://m.youtube.com/watch?v=140f-aXofrs>; <https://m.youtube.com/watch?v=7CRrlVjy6qc>; <https://m.youtube.com/watch?v=6LC9FStGzk8>" ofrecidas como medio probatorio por la actora para acreditar las labores que realizaba la demandada y el cual ha sido presentado y agregado al expediente en un CD, se advierte lo siguiente:

- a) Que en el primero de ellos¹ se observa a la actora exponiendo información en materia de un suceso político, el mismo que según lo actuado fue incorporado a la plataforma de youtube (www.youtube.com) el 30 de octubre de 2007. Se observa además que en dicho video solo aparece el rostro de la demandante difundiendo información periodística mas no aparece el nombre ni el logo de un programa noticiosos alguno, ni menos indicio o referencia alguna de la demandada, por lo que no obstante haberse acreditado que dicho video fue incorporado a la plataforma de youtube el 30 de octubre de 2007 su contenido no acredita que en efecto corresponda a una prestación efectiva de servicios periodísticos ni que tales servicios hayan sido realizados a favor de la demandada.
- b) Que en el tercero de ellos² se observa a la actora conduciendo el programa "sábados 90 segundos", el mismo que según lo actuado fue incorporado a la plataforma de youtube (www.youtube.com) el 04 de marzo de 2008; de su estudio se observa que dicho video corroboraría lo alegado por la actora respecto a que prestó servicios de periodista en el marco del contrato de locación de servicios de fecha 01 de febrero de 2007 (de fojas 144 a 145) toda vez que: a) en tal video se observa a la actora informando noticias televisivas

¹ <https://m.youtube.com/watch?v=140f-aXofrs>

² <https://m.youtube.com/watch?v=6LC9FStGzk8>



PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

teniendo como fondo y rótulo el nombre del programa periodístico "sábados 90 segundos" (más el correspondiente logo del programa), haciendo la precisión que dicho programa noticioso es uno propio de la demandada (en la audiencia de juzgamiento no se negó tal hecho); b) en la actuación probatoria se ha dejado constancia que tal video fue incorporado a la plataforma virtual youtube el 04 de marzo del 2008, es decir, en fecha anterior a la suscripción del contrato de trabajo a tiempo determinado de fecha 01 de agosto del 2008, y estando a que según la demandada (ver segundo video desde el minuto 14:00 al 15:55) la prestación de servicios que realizara la actora antes de la suscripción del contrato de trabajo solo podría estar circunscrito al periodo de vigencia del contrato de locación de servicios (del 01 de febrero del 2007 al 31 de enero del 2008), este juzgado concluye que en efecto las funciones periodísticas que se observan desarrolladas por la actora en dicho video corresponden al periodo en que ésta prestó servicios bajo tal contrato de locación de servicios; y, c) no se puede inferir que la prestación de servicios periodísticos por parte de la actora observadas en tal video correspondan a una fecha posterior a la vigencia del referido contrato de locación de servicios toda vez que no obstante haberse incorporado a la plataforma virtual youtube el 04 de marzo del 2008 dicho hecho *per se* no acredita que en efecto dicha grabación periodística haya acaecido entre el 01 de febrero de 2008 (un día después al fin del contrato de locación) al 04 de marzo del 2008 (incorporación a youtube) pues en autos no existe prueba o indicio que acredite tal aseveración, solo obra objetivamente el contrato de locación de servicios de marras cuya periodo de vigencia, se repite, transcurrió entre el 01 de febrero del 2007 al 31 de enero del 2008.

- c) Que en el segundo de ellos³ también se observa a la actora conduciendo el programa "sábados 90 segundos", el mismo que según lo actuado fue incorporado a la plataforma de youtube (www.youtube.com) el 27 de febrero del 2008; de su estudio se observa que dicho video, también corroboraría las conclusiones expuestas por este Despacho en lo referido a la valoración del tercer video toda vez que: a) en el segundo video se observa a la actora informando noticias televisivas teniendo como rótulo el nombre del programa periodístico "sábados 90 segundos" (más el correspondiente logo del programa); b) en la actuación probatoria se ha dejado constancia que tal video fue incorporado a la plataforma virtual youtube el 27 de febrero del

³ <https://m.youtube.com/watch?v=7CRrlVjy6qc>



PODER JUDICIAL DEL PERU
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
 DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
 Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
 Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

2008, es decir, en fecha anterior a la suscripción del citado contrato de trabajo a tiempo determinado y posterior al periodo de vigencia del contrato de locación de servicios, sin embargo ello no acredita que las labores de la demandante hayan acaecido entre el 01 al 27 de febrero de 2008 toda vez que dicho video pudo haberse generado en fecha anterior, por lo que este juzgado concluye que dicho video acredita las funciones periodísticas desarrolladas por la actora a favor de la demandada, al menos, en parte del periodo del 01 de febrero del 2007 al 31 de enero del 2008.

5.11 De lo analizado anteriormente se observa que la demandante en el marco de la vigencia del contrato de locación de servicios de fecha 01 de febrero de 2007 (de fojas 144 a 145) no solo realizó labores de "Asesoría" en noticias, sino labores propias de un periodista.

5.12 Ahora, si bien la actora señaló en audiencia de juzgamiento que sí firmó contratos de locación de servicios entre el 01 de febrero al 31 de julio de 2008, y que en ese tramo había la costumbre de que contrato vencido no se suscribía la renovación del siguiente contrato de forma inmediata toda vez que tenía que esperar hasta tres semanas para que le hicieran firmar su nuevo contrato (min. 44:25 del tercer audio y video); sin embargo, al respecto no acompaña otro medio probatorio que ayude a acreditar ello, dado que los dos videos señalados anteriormente y que fueron subidos a la plataforma de youtube el 27 de febrero y 04 de marzo de 2008 no acreditan de manera fehaciente de que esos programas se hayan desarrollado entre el 01 de febrero al 31 de julio de 2008; por lo tanto, en el caso de autos, solo se tiene por acreditado la prestación de servicios de la demandante en el periodo del 01 de febrero de 2007 al 31 de enero de 2008.

5.13 A ello, resulta pertinente aunar acerca de **la carga de la prueba en el proceso laboral**, por lo cual se suele decir que quien se encuentra en mejores condiciones para probar los hechos es el empleador, fundamentalmente por ser él quien tiene la obligación legal o las mejores posibilidades de llevar y conservar los documentos relativos a la relación laboral; es por esa razón, que se suele señalar que una de las particularidades del derecho procesal del trabajo es la serie de reglas mediante las cuales se introduce inversiones a la carga de la prueba o presunciones especiales; sin embargo, esto no quiere decir que en todos los casos que involucren a un trabajador y a un empleador, el último es el encargado de probar todo, dado que ello supondría eliminar el instituto de la carga de la prueba; en ese sentido, la idea conforme a la cual el empleador se



PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
 Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
 Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

encuentra en mejor situación de acreditar un hecho no puede terminar convirtiéndose en un prejuicio que sirva de base para una equivocada interpretación de las reglas de la carga de la prueba que puede tener la Nueva Ley procesal de Trabajo.

5.14 Las presunciones, como sucedáneos de los medios de prueba, coadyuvan con los medios de prueba, en la misión de formar convicción en el Juzgador, y dentro de ello encontramos a las presunciones legales, a la cual la Ley en determinados casos establece una ficción jurídica, según la cual, va a considerar que cierto hecho se ha producido, prescindiendo de la prueba que lo sustente. Existen supuestos donde la ley, considera que algunas situaciones deben ser tomadas como ciertas sin admitir prueba en contrario, a esta presunción legal se le llama *iuris et de iure*; sin embargo, existe otro supuesto de presunciones legales que únicamente dan por probable un hecho, salvo que una de las partes acredite lo contrario, a esta presunción legal se le llama *iuris tantum*.

5.16 En la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, existe una presunción legal *iuris tantum*, que otorga al trabajador, la presunción de laboralidad, el cual se encuentra establecido en el artículo 23.2 de la citada Ley, la cual establece que el trabajador únicamente puede cumplir con probar la prestación personal de servicios para que se presuma el vínculo laboral a plazo indeterminado; de lo cual podemos entender que lo que se está expresado en dicho dispositivo legal, es que si bien es cierto quien alega un hecho debe probarlo, en este caso solo basta que se pruebe la prestación personal del servicio, dado que sobre lo demás (subordinación y remuneración) es el demandado quien tendrá que probar lo contrario para desvirtuar esta información; es decir, el demandado tiene la carga de probar en contra de algo que fue alegado por el demandante, invirtiendo así la regla general de que quien alega un hecho debe probarlo consagrada en el dispositivo legal antes citado.

5.17 En el caso de autos, conforme se ha expuesto en los puntos anteriores, durante el periodo 01 de febrero de 2007 al 31 de enero de 2008, la actora se habría desempeñado como reportera y conductora de los programas de noticias de la demandada, dado que al respecto su declaración brindada en la audiencia de juzgamiento en torno a haber laborado para la demandada en tal periodo, incluso bajo subordinación de la Jefa de Mesa y el Director de Noticiero de la demandada, ha sido realizada de forma consistente y uniforme, por ende verosímil, declaración que además se ve reforzado con el propio contenido del contrato de locación de servicios analizado, así como con la actuación de los



PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
 Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
 Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

videos incorporados a la plataforma virtual de youtube el 27 de febrero del 2008 y el 04 de marzo del 2008 y en donde efectivamente se observa a la actora conduciendo un programa televisivo de noticias propio de la demandada; por lo que aplicando el principio de primacía de la realidad se concluye que la prestación de servicios de la actora en el periodo analizado no es propia de una relación jurídica de índole civil sino laboral, inferencia que además se ve reforzado por la presunción legal *iuris tantum* señalada anteriormente y que se encuentra consagrada en el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, debiéndose tener por desnaturalizado la prestación de servicios civiles en aplicación del principio de la primacía de la realidad, y por ende, **la afirmación de que la relación contractual de la actora responde a una relación laboral desde el 01 de febrero de 2007 al 31 de enero de 2008; y respecto al periodo 01 de febrero al 31 de julio de 2008, al no obrar medio probatorio que ayude a reforzar lo legado por la actora en este extremo, no podría entenderse como una relación laboral entre las partes, deviniendo en infundado la petición de derechos laborales derivados de dicho periodo.**

SEXTO: De los beneficios sociales reclamados.

6.1 Gratificaciones Legales. De conformidad con lo dispuesto por la Ley 27735, corresponde al trabajador una remuneración mensual en los meses de julio y diciembre por concepto de gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, respectivamente, para tener derecho a la gratificación es requisito indispensable que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio como mínimo un mes en el semestre correspondiente y en caso su vínculo culminara antes de la oportunidad de percibir dicho beneficio, tendrá derecho a recibirlo en forma trunca, proporcionalmente a los meses laborados; en ese sentido a la actora le corresponde percibir este concepto generado en el periodo del 01 de febrero de 2007 al 31 de enero de 2008 y de acuerdo a la siguiente liquidación:

AÑO	GRATIFICACIÓN JULIO	GRATIFICACIÓN DICIEMBRE	TOTAL
2007	1,666.67	2,000.00	3,666.67
2008	333.33		333.33
TOTAL GRATIFICACIONES			4,000.00

6.2 Las vacaciones constituye el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restituir sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o



PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

a la distracción. Tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord vacacional respectivo tal como lo prescribe el Decreto Legislativo 713; en ese sentido a la actora le corresponde percibir este concepto generado en el periodo del 01 de febrero de 2007 al 31 de enero de 2008 y de acuerdo a la siguiente liquidación:

REMUNERACION COMPUTABLE ULTIMO MES		2,000.00	
PERIODO		REMUNERA. VACACIONAL	TOTAL
DEL	AL		
01/02/2007	31/01/2008	2,000.00	2,000.00
TOTAL VACACIONES S/			2,000.00

6.3 De la Compensación por tiempo de servicios. De conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo 001-97-TR, la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. Tienen derecho a este beneficio aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas. La demandada no ha acreditado el cumplimiento del pago ni de los depósitos de la compensación por tiempo de servicios según lo dispone el Decreto Supremo 001-97-TR, por tanto, debe establecerse el monto correspondiente por cada depósito durante el período laborado; en ese sentido a la actora le corresponde percibir este concepto generado en el periodo del 01 de febrero de 2007 al 31 de enero de 2008 y de acuerdo a la siguiente liquidación:

PERIODO		BASICO	PROME. GRATIF.	TOTAL REMU. COMPUTABLE	TOTAL CTS
DEL	AL				
01/02/2007	30/04/2007	2,000.00		2,000.00	500.00
01/05/2007	31/10/2007	2,000.00	277.78	2,277.78	1,138.89
01/11/2007	31/01/2008	2,000.00	333.33	2,333.33	583.33
TOTAL CTS S/					2,222.22

6.4 De las utilidades de los años 2007 y 2008; al respecto, es preciso señalar conforme se desprende del tenor del escrito de demanda, que la actora pretende el pago de la participación de utilidades de los años 2007 y 2008 en los montos que se liquidaran en ejecución de sentencia; por lo que este órgano jurisdiccional **mediante resolución número uno de fecha 08 de marzo de 2016 requirió a la actora** para que precise, fundamente y señale la norma jurídica que ampara dicho concepto, y **cumpla con presentar los medios probatorios que sustente dicha pretensión;** sin embargo la actora en el escrito de subsanación



PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

solo se limitó a señalar la norma jurídica que regula las utilidades, **no presentando u ofreciendo ningún medio probatorio que acredite que le corresponde tal concepto**; así también, en la audiencia de conciliación llevada a cabo el día 13 de octubre de 2016 la cual se encuentra registrada en audio y video (min. 2.45 del audio y video), la defensa técnica de la actora solo atina a señalar como monto referencial de las utilidades una remuneración completa por cada año (S/. 2,000.00 Soles), **no presentado ni ofreciendo medio probatorio que acredite de que le corresponde tal concepto**.

6.5 Ahora si bien la actora no puede tener acceso a este tipo de información para presentarlo como medio de prueba que acredite el pago de las utilidades, sin embargo, debió **por lo menos citar la fuente de prueba para acreditar dicho concepto**; es decir, si no está dentro de las posibilidades de la actora el poder acreditar la existencia y la obligación del pago de las utilidades, por lo menos pudo ofrecer que se requiera la exhibición a la demandada u otra institución de las instrumentales pertinentes que acrediten su pretensión, ofrecimiento inexistente en autos; por lo que al no haber sido ofrecido ningún medio probatorio respecto a las utilidades, este órgano jurisdiccional, en principio, no podría de oficio solicitar la exhibición de dicho medio probatorio, toda vez que **en principio la carga de las prueba es de las partes y en concreto respecto a esta pretensión por lo menos citar la fuente de prueba y los mecanismos para su incorporación al proceso**; en ese sentido al no haber medio probatorio que acredite la existencia y la obligación del pago de las utilidades no se puede ordenar su pago, deviniendo en **Infundada dicho extremo**.

SETIMO: Del despido indirecto

7.1 Para poder tener una percepción más clara acerca de esta figura, resulta necesario tener en cuenta acerca del poder de dirección, y que según el profesor Toyama Miyagusuku, el poder de dirección es un poder privado derivado de la libertad de empresa y que incide sobre una relación laboral con la finalidad de adecuar los recurso humanos a las necesidades de la empresa para hacerla más competitiva.⁴ Conforme se podrá desprender de esa definición, el poder de dirección tiene su fundamento en la libertad de empresa que se define como la facultad de poder elegir la organización y efectuar el desarrollo de una unidad

⁴ LUQUE PARRA, Manuel. Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral. Bosch. Barcelona. 1999. Pág. 30; citado por TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Instituciones del Derecho Laboral. 2ª Edición. Gaceta Jurídica. Lima, 2005. Pág. 556



PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

de producción de bienes o prestación de servicios, para satisfacer la demanda de consumidores o usuarios.

7.2 A partir de esta libertad de empresa, el empleador cuenta con facultades que le permiten regular, reglamentar, dirigir, modificar, adecuar, complementar, reemplazar y extinguir las condiciones de trabajo dentro de determinados límites que suelen contraerse en derechos adquiridos por los trabajadores o prohibiciones establecidas en normas legales; en toras palabras, por el poder de dirección el empleador puede definir en buena medida el modo, la forma y el lugar de la prestación de servicios de los trabajadores; este poder de dirección se pueden colegir del primer párrafo del artículo 9 de la Ley de Productividad y competitividad Laboral, que recoge los principales atributos que tiene el empleador relacionados con el genérico poder de dirección (facultades de dirección, fiscalización y sanción), y coloca a la razonabilidad como un límite esencial frente al ejercicio de las facultades del empleador.

7.3 Ahora, el uso excesivo de esta libertad por parte del empleador, la misma que encuentra su regulación en el artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, puede afectar derechos irrenunciables del trabajador; en ese contexto, es que los actos de hostilidad tipificadas en el artículo 30° de la ley antes citada y algunas prohibiciones contenidas en dispersas normas, son los únicos límites que tiene el empleador y que suponen una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que puede conducir a la extinción de la relación laboral (despido indirecto).

7.4 Sobre la configuración de los actos de hostilidad, debe tenerse en cuenta que si bien la empresa tiene derecho a organizar y desarrollar sus actividades en la forma que juzgue conveniente, empero todo ello debe estar debidamente justificado; es decir, los actos de hostilidad son aquellos actos del empleador que exceden las facultades de dirección y que tienen como única finalidad que el trabajador extinga la relación laboral y que necesariamente requieren ser controlados por los trabajadores a través de la tutela judicial, por ser actos carentes de razonabilidad; siendo que el artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, encierra una serie de supuestos que puede ser catalogados como actos de hostilidad, siendo entre ellos los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador (causal invocada por la actora).

7.5 El trabajador, antes de accionar judicialmente, deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole



PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

un plazo no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta; en caso que el empleador no responda por escrito o no enmienda su conducta hostil, el trabajador podrá dar por terminada la relación laboral y demandar el pago de una indemnización conforme lo establece el artículo 38º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, independientemente de la multa que se aplique al empleador, como al pago de beneficios sociales que corresponda al trabajador; en otras palabras, el despido indirecto se produce como consecuencia de un acto de hostilidad que no ha sido materia de enmienda por parte del empleador.

OCTAVO: Análisis del caso

8.1 En el caso de autos, la actora señala que la demandada pretende obligarla a realizar menciones publicitarias dentro del programa de noticias, lo cual considera que atenta contra su ética y su profesión como periodista; siendo que mediante carta de fecha 04 de enero de 2016 la misma que obra de fojas 65 a 67, la actora imputaba a la demandada el acto de hostilidad previsto en el inciso g) del artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, consistente en los actos del empleador contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador, alegando que la orden para que realice menciones publicitarias durante su labor como conductora del programa periodístico, constituye una modificación sustancial de su contrato de trabajo, dado que fue contratada para hacer la función de periodista y no para realizar labores de publicidad, pues esta función no corresponde a la calificación profesional de un periodista y requiere condiciones y características diferentes; otorgándole a la demandada el plazo de seis días para que enmiende su conducta.

8.2 Siendo que mediante carta de fecha 08 de enero de 2016 la misma que obra de fojas 03 a 05, la demandada responde a la imputación de actos de hostilidad realizado por la actora, alegando que su contrato le obliga a realizar menciones publicitarias, dado que la obtención de publicidad así como el desarrollo de las menciones publicitarias constituyen un elemento esencial para la viabilidad y continuidad del programa, así como para las operaciones de la empresa; así también alega que su ejecución forma parte de las tareas y responsabilidades de quienes los conducen, resultando válido y razonable que su representada le requiera que ejecute tales labores, dado que las mismas forman parte de las actividades para las que ha sido contratada.



PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

8.3 Ante esta situación, la actora mediante carta de fecha 03 de febrero de 2016 la misma que obra de fojas 05 y 06, comunica a la demandada la decisión de dar por terminada su relación laboral en virtud del inciso b) del artículo 35^o de la Ley de Productividad y competitividad Laboral, alegando que la demandada persiste en su ilegal actitud de obligarla a realizar actividad publicitaria, contraviniendo las normas éticas que rigen a la actividad periodística y a lo estipulado en su contrato de trabajo, negando a enmendar o corregir dicha conducta.

8.4 De ello se desprende, que la actora habría cumplido con el procedimiento previsto establecido en el artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece que en los casos de hostilidad equiparables al despido, el trabajador antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad, otorgándole un plazo no menor de seis días para que efectúe su descargo o enmiende su conducta.

8.5 Por su parte, si bien la demandada señala tanto en su escrito de contestación como en la audiencia de juzgamiento, que la actora carece de interés para imputar los actos de hostilidad, toda vez que su vínculo laboral se encontraba suspendido por licencia con goce de haber, descansos médicos y licencia pre y post natal, por lo que no podría imputarse actos de hostilidad si la actora no prestó servicios efectivos; sin embargo, debe tenerse en cuenta que el acto de hostilidad que la actora alega es que la demandada la pretende obligar a emitir anuncios publicitarios dentro de los programas de noticias que la actora conduce, por lo que al término de su licencia esta obligación de emitir anuncios publicitarios pudo haberse ejecutado en caso de que la actora se hubiese reincorporado; es decir, lo que la actora pretende con la imputación de actos de hostilidad es que al término de su licencia la demandada se abstenga o se corrija de obligarla a emitir anuncios publicitarios, por lo tanto la demandada tenía la facultad de corregir esa conducta aún cuando el vínculo laboral se encontraba suspendido, y no esperar al término de la licencia de la actora para recién enmendar su conducta.

8.6 Más aún, si antes de imputar el acto de hostilidad, la actora puso a conocimiento a la demandada su oposición a los hechos imputados, conforme se observa del correo electrónico de fecha 10 de agosto de 2015 el cual obra de fojas 15 a 17, mediante la cual la actora comunica su decisión de abstenerse a



PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

participar en actividades publicitarias dentro del noticiero siendo ello respondido por la demandada mediante correo de fecha 15 de octubre de 2015 la cual obra a fojas 18, en la que se le comunica que su contrato le obliga a realizar dichas menciones y que las mismas son importantes para el logro de los objetivos comerciales; así también mediante correo de fecha 20 de octubre la cual obra a fojas 198, la actora comunica al Gerente General que no está de acuerdo del cómo se están plateando las menciones publicitarias considerando incorrecto que como periodista se identifique con una marca o entidad del estado, y que las menciones publicitarias en su labor de periodista no está consignado en su contrato de trabajo como una función a desempeñar.

8.7 Asimismo a fin de tener una solución al reclamo efectuado por la actora, es que mediante carta de fecha 18 de noviembre de 2015 el cual obra de fojas 22 a 23, la actora solicita una reunión a fin de poder aclarar los hechos al que la demandada mediante carta de fecha 23 de noviembre de 2016, la cual obra a fojas 28, responde que su representada en todo momento ha sido respetuoso de la legislación laboral y de los derechos que le asisten, rechazando cualquier afirmación sobre supuestas lesiones a sus derechos; de ello se desprende, que la actora antes de imputar el acto de hostilidad, intentó de que su reclamo objeto de controversia sea atendido y resuelto en trato directo con la demandada, sin embargo la controversia no fue resuelta; en ese sentido se rechaza lo alegado por la demandada respecto a la improcedencia de los actos de hostilidad al haberse acreditado que la demandante sí cumplió con el procedimiento previo antes de accionar la presente demanda.

NOVENO: Del acto de hostilidad

9.1 La actora atribuye el acto de hostilidad previsto en el inciso g) del artículo 30º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; al respecto el dispositivo legal invocado por la actora establece que: "*Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: (...) g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador. (...)*"; de ello se desprende dos supuestos: a) el primero consiste en que el empleador trata de obligar o inducir al trabajador a cometer un acto ilícito, contrario a las buenas costumbres o inmoral, o a participar de alguna manera en él, ya sea como coautor, cómplice o encubridor; y, b) el segundo supuesto, se encuentra a todos aquéllos actos que afectan la dignidad del trabajador, y podría considerarse que opera como una cláusula de apertura, que no describe un hecho específico, susceptible de ser calificado



PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

como acto de hostilidad, sino que extiende dicha calificación a todos aquellos que tengan como efecto concreto lesionar la dignidad del trabajador.

9.2 En el caso de autos, la actora imputa a la demandada el acto de hostilidad señalado anteriormente, alegando que al obligarle a actuar como anunciante publicitario conlleva el desmedro de su imagen como periodista, dado que desnaturaliza su función como informante y comentarista de los acontecimientos para atribuirle un labor de promoción de productos, bienes y entidades, lo cual conlleva a un acto contrario a su dignidad como persona y profesional, además de que ello no se encuentra previsto en su contrato de trabajo.

9.3 Ahora, conforme se desprende del contrato de trabajo a plazo indeterminado el cual obra de fojas 10 a 14, se advierte que la actora fue contratada para que realice labores propias de reportera y conductora del programa o programa periodísticos; entendiéndose por ello que la labor de la actora es la de periodista, hecho que no ha sido negado por la demandada, por lo tanto, este órgano jurisdiccional considera necesario precisar que las funciones de la actora corresponden a las labores propias desempeñadas por un periodista.

9.4 Así tenemos, que la Ley N° 26937 - Ley que contempla el libre ejercicio de la actividad periodista, establece en su artículo 2° que: *"El derecho reconocido según la Constitución, en el artículo precedente, puede ser ejercido libremente por toda persona"*; asimismo en su artículo 3° establece que: *"La colegiación para el ejercicio de la profesión de periodista no es obligatoria"*; del cual se desprende que toda persona puede ejercer la profesión de periodista en virtud del derecho a la libre expresión previsto en el inciso 4) del artículo 2° de la Constitución del Estado, el cual garantiza el derecho de libre expresión del pensamiento; siendo incluso que en la ley antes citada, no se requiere ser colegiado para ejercer la profesión de periodista.

9.5 Ahora, si bien dentro de nuestro ordenamiento jurídico no existe una definición clara acerca del periodismo; sin embargo, podemos señalar que el periodismo es el ejercicio o profesión del periodista y que en virtud al derecho constitucional de la libre expresión, tiene por función la de informar y comentar a través de los medios de comunicación, los sucesos y problemas de hechos trascendentales que interesan a la sociedad, siendo que este tipo de información puede clasificarse en información social, política, cultural entre otros; en otras palabras, el periodista es la persona que va obtener la



PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

información, la va a analizar, y la va ha difundir a través de los medios de comunicación.

9.6 Aquellos periodista que brinden información de hechos trascendentes, entendiéndose por ello a todo suceso que interesa a la sociedad en general, debe entenderse que esta información debe ser objetiva e independiente, porque de lo contrario omitiría una de sus funciones, que es la de analizar la información antes de ser difundida a la sociedad; por lo tanto este órgano jurisdiccional que el periodista debe difundir información real de los acontecimientos que pudieran suscitarse; debiendo dejar en claro que si un periodista difunde información no verídica, no por ello dejará de ser periodista, dado que la Ley N° 26937 otorga justamente a toda persona el derecho a la libertad de expresión, sin embargo dicha información perderá credibilidad ante la sociedad, y en un aspecto subjetivo, dicho periodista también, al estar fallando a su labor de analizar la información antes de ser difundida.

9.7 En el caso de autos, conforme se desprende de las diversas instrumentales las cuales han sido comentadas anteriormente, la demandada, y en función a sus potestades de dirección, precisaba a la actora que era su obligación el emitir anuncios publicitarios al momento en que conducía el programa de noticias, como es el caso de los publicidades para la empresa Seguros Falabella y el ente público Essalud conforme se desprende del tenor de las instrumentales que obran de fojas 15 (*"Como te comenté por teléfono me preocupa la nueva activación de Seguros Falabella. La parte textualmente dice: En corredores de Seguros Falabella estamos contigo. Sugiero que se cambie ese 'estamos contigo' y ponerlo en tercera persona: 'están contigo o con usted'. Desde mi punto de vista esta frase nos identifica directamente con la marca y yo no trabajo ni represento a Seguros Falabella. Creo que es un tema muy delicado que como periodista, me compromete y me hace asumir una posición que va contra lo que me parece correcto hacer"*) y de fojas 21 (*"Luego de recibir tu llamada telefónica el día de ayer donde me indicaste que iba a ser removida de la conducción del noticiero matinal por negarme a leer las menciones publicitarias de EsSalud, y que por ello no fuera a trabajar el día de hoy (...)"*), respectivamente. Lo anterior no es una mera afirmación subjetiva sin asidero fáctico, dichos correos no han sido tachados, ni la correspondencia negada; con el fin de afirmar que la referida obligación sí está acreditada reproducimos expresamente la correspondencia electrónica de fecha 15 de octubre de 2015 cursadas entre la actora y el usuario "Augusto Álvarez <aalvarez>" (resaltados nuestros):



PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolás de Pierola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Módulo III Piso 5

- **Actora:** "(...) te escribo para comunicarte mi decisión de abstenerme de participar en las activaciones publicitarias dentro del noticiero (...) no estoy de acuerdo en la forma como está planteado este tema (...) Tengo razones personales y profesionales que motivan esta decisión (...).
- **Usuario "Augusto Álvarez <aalvarez>":** "Estimada Perla (...) Sobre el tema que planteas, solo puedo decirte que tu contrato te obliga a realizar dichas menciones, las cuáles son muy importantes para el logro de los objetivos comerciales del canal (...)".

9.8 De lo anterior no solo se acredita que la demandada usando sus potestades de dirección establecía la obligación de la actora de emitir anuncios publicitarios al momento en que conducía el programa de noticias, sino que además se acredita que la demandada reconoce que esos anuncios eran de índole publicitaria y que no tienen la calidad de información noticiosa.

9.9 Ahora, conforme se observa del contrato de trabajo a plazo indeterminado el cual obra de fojas 10 a 14, la actora fue contratada para realizar funciones propias de reportera y conductora de programas periodísticos de la demandada; y si bien en el segundo párrafo de la cláusula segunda del referido contrato se estipula que la demandada tiene facultades para organizar, dirigir, fiscalizar, modificar, reemplazar, modalizar y sancionar la prestación de servicios, eso debe entenderse que estas facultades que tiene la demandada no pueden alterar el objeto de contratación de la actora esto es el realizar labores propias de reportera y conductora de programas periodísticos porque de lo contrario daría lugar a que la demandada modifique la contratación de la actora y le obligue a hacer otro tipo de funciones que no sean propias del periodismo.

9.10 Así también en la cláusula séptima del referido contrato, si bien se estipuló que la actora prestará servicios en las actividades complementarias y accesorias, así como en cualquier otra actividad que se le designe, comprometiéndose a participar en calidad de invitada en todos los programas que la demandada realice y a **participar en todas las promociones y publicidades que la demandada realice para la difusión de sus programas** y diversas campañas de imagen y comunicación (el sombreado es nuestro); ello debe entenderse conforme al tenor del propio contrato que la prestación de servicios complementarias y accesorias que la actora realice deben estar relacionadas con su objeto de contratación como reportera y conductora de los programas



PODER JUDICIAL DEL PERU
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
 DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
 Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
 Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

periodísticos (interpretación finalista del contrato) y en torno a programas o actos de imagen y comunicación de la propia demandada (interpretación literal), no pudiendo alterarse irrazonablemente los términos contractuales pactados.

9.11 Respecto a la participación de la actora en todas las promociones y publicidades que la demandada realice para la difusión de sus programas, debe entenderse de dicha expresión que efectivamente la actora debe participar en la participación de las promociones y publicidades que la empresa realiza, empero solo para la difusión de sus programas y diversas campañas de imagen y comunicación; es decir, la demandada al tener varios programas no solo de índole informativo sino también cultural, social o entre otros, solo en torno a estos la actora podrá participar en actos de publicidad; por lo tanto, los anuncios publicitarios que se pretendía que la actora anuncie como son el caso de los Seguros Falabella y EsSalud, son anuncios publicitarios de terceros que no forman parte de los programas elaborados por la demandada; en consecuencia, contractualmente, no podría fijarse como función sin asentimiento de la actora el realizar anuncios publicitarios de servicios de terceros o a favor de instituciones públicas o privadas.

9.12 Por lo tanto, del tenor del contrato de trabajo suscrito entre las partes no se desprende de ninguna de sus cláusulas que la actora tenga como obligación emitir anuncios publicitarios de terceros, menos al momento de desempeñarse ya sea como reportera o conductora de los programas periodísticos; por lo tanto, la libertad de empresa de la demandada, la misma que se encuentra prevista en el artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de querer modificar sustancialmente el objeto de contratación de la actora, transgrediría la dignidad de la actora implicando actos contra la moral, dado que esta fue contratada para difundir información periodística y no para anunciar publicidad de terceros, máxime si ambas se ejecutaban coetáneamente por importar esto no solo el establecimiento de una obligación ajena al contrato y a la función propia de un periodista y sobre el que la accionante resistiera (ver lo siguiente en el correo electrónico de fecha 20 de octubre de 2015: "*Quiero expresarte también mi malestar respecto de un tema puntual en el noticiero, y son las menciones publicitarias. Un tema que no es nuevo para mí pues vengo pidiendo desde hace más de un año que se trate en las instancias pertinentes dentro del Canal. Si, hace más de un año*), sino además importaría una eventual trasgresión a normas de orden público como lo desarrollaremos a continuación.



PODER JUDICIAL DEL PERU
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
 DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
 Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
 Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

9.13 El Decreto Legislativo N° 1044 (Decreto Legislativo que aprueba la Ley de represión de la competencia desleal) establece en su artículo 16 lo siguiente: "Actos contra el principio de autenticidad.- 16.1 Consisten en la realización de actos que tengan como efecto, real o potencial, impedir que el destinatario de la publicidad la reconozca claramente como tal. 16.2.- Constituye una inobservancia a este principio difundir publicidad encubierta bajo la apariencia de noticias, opiniones periodísticas o material recreativo, sin advertir de manera clara su naturaleza publicitaria. Es decir, sin consignar expresa y destacadamente que se trata de un publireportaje o anuncio contratado"; y en el caso de autos, el pretenderse obligar a la actora a emitir anuncios publicitarios a favor de terceros en el marco de la difusión de noticias periodísticas importaría una eventual transgresión el Principio de Autenticidad regulado en el dispositivo legal antes citado (mensurar lo siguiente: a. "En corredores de Seguros Falabella estamos contigo. Sugiero que se cambie ese 'estamos contigo' y ponerlo en tercera persona: 'están contigo o con usted' en correo electrónico de fecha 10 de agosto de 2015 a fojas 15, y, b. "habían tomado la decisión unilateral de que dentro de los noticieros se tenían que hacer menciones publicitarias... daba cuenta lo que había pasado -aludiendo a la mención de noticias- e inmediatamente cambiaba de cámara y decía por ejemplo 'sabe usted que EsSalud ha invertido 20 millones de dólares en la compra de equipos para tomografía... EsSalud poquito a poco su servicio de confianza, es decir con eslogan incluido, estos anuncios publicitarios en ningún momento se decían que eran eso asuntos publicitarios jamás aparecían en las pantallas unas letras que suelen aparecer 'aviso publicitario contratado' para advertirle al público que se trataba de una publicidad... digo esto al tema de EsSalud que fue la última mención publicitaria la cual yo me opuse rotundamente (...) porque muchas veces yo como periodista he hecho más de una investigación y más de un reportaje sobre las deficiencias y carencias que tiene el servicio público de salud en nuestro país, yo no podía como periodista sentarme frente a una pantalla y decirle al público solamente las bondades de EsSalud y las ventajas de un servicio que claramente es cuestionado y que lamentablemente no tiene los estándares que debería tener en nuestro país", declaración brindada por la demandante en la audiencia de juzgamiento, al respecto ver audio y video desde el minuto 51:10), dado que al emitir anuncios publicitarios dentro de un programa periodístico sin señalar expresamente que se trata de un anuncio publicitario, se estaría entendiendo al anuncio publicitario como una información periodística, lo que en efecto no solo mellaría la función periodística propiamente dicha sino a la propia demandante toda vez que la actora perdería credibilidad como periodista al eventualmente trasgredir su obligación profesional de brindar información auténtica, real y objetiva difundiendo publicidad de terceros



PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

(empresas privadas y entes públicos) en pleno desempeño de sus funciones y "sin consignar expresa y destacadamente que se trata de un *publireportaje* o anuncio contratado", es decir, eventualmente trasgrediendo normas de orden público (Decreto Legislativo N° 1044), principios (Principio de autenticidad) y prohibiciones que en sí atañen a la esencia misma de la función del periodista.

9.14 Asimismo, se debe tener en cuenta el Principio de Razonabilidad en el Derecho al Trabajo los actos que integren las relaciones laborales, proceden y deben proceder conforme a la razón, principio que también sirve como límite para ciertas facultades del empleador, facultades cuya amplitud sin límites pueden condicionar la existencia de arbitrariedades en la relación laboral; es decir, una relación de trabajo (mediante la cual el trabajador pone al servicio del empleador su fuerza de trabajo, empleador que direcciona al trabajador el cómo debe desarrollar sus labores) debe realizarse dentro de los cauces adecuados, esto es, dentro de lo razonable; por lo tanto, el *Ius Variandi* entendido como la facultad que tiene el empleador de variar las condiciones de trabajo dependiendo de las necesidades de empresa, inexorablemente debe ser razonable.

9.15 En el presente caso, la demandante es una periodista y fue contratada justamente como reportera y conductora de los programas periodísticos de la demandada, por lo tanto no resulta razonable de que la demandada haya pretendido fijar como obligación de la actora el expresar anuncios publicitarios al momento en que está conduciendo un programa periodístico; dado que como se señaló anteriormente, el periodista tiene como función obtener, analizar y difundir la información, labor que debe ser desempeñado de forma objetiva e independiente; por lo que al pretender la demandada que aquella exprese anuncios publicitarios en medio de su labor periodística, máxime si aquella resiste cumplir tal función no contractual cuya ejecución podría importar una afección del artículo 16° del Decreto Legislativo N° 1044 (Decreto Legislativo que aprueba la Ley de represión de la competencia desleal), se estaría fijando sobre la actora no solo el ejecutar actos con vocación antijurídica sino actos que entran en colisión con principios propios que cimantan la labor periodística como lo desarrollaremos a continuación.

9.14 La actora hace mención al Código de Ética de la Federación de Periodistas del Perú y a una serie de normas emitidas al amparo de otros ordenamientos jurídicos (Chile, Colombia, etc.); sin embargo, ello no podría aplicarse al caso de autos, pues no obstante desarrollar principios de la función periodística la



PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

actora no ha demostrado encontrarse afiliada a la Federación de Periodistas del Perú, así como tampoco ha sustentado el cómo podría aplicarse a autos normas de otros ordenamientos jurídicos sin fuerza normativa en nuestra República, por lo que se rechaza tal alegación de la actora.

9.15 Sin embargo, resulta necesario señalar que la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura - United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization), del cual el Perú es Estado miembro desde 1946 y cuya representación en el país se estableció en 1995; trabaja conjuntamente con el Estado Peruano proporcionando asistencia técnica a diversos sectores, con el propósito de contribuir con la concreción de sus objetivos. Así tenemos, que una de las misiones de la UNESCO es reforzar los vínculos entre naciones y sociedades para que la libertad de expresión sea protegida ya que es una condición esencial para la democracia, el desarrollo y la dignidad humana.

9.16 Siendo que este Organismo Internacional, publicó una serie de Principios Internacionales de la Ética Profesional del Periodista, siendo entre los más destacados que la principal tarea del periodista es servir a la gente en su derecho a la verdad y la información auténtica con una dedicación honesta a la realidad objetiva; así también que la información en el periodismo se entiende como un bien social y no como un producto, lo que significa que el periodista comparte la responsabilidad de la información transmitida, siendo responsable ante el público⁵; de lo cual se desprende que para la UNESCO el periodista debe brindar información auténtica, real y objetiva, entendiéndose este como un bien social y no como un producto, siendo responsable de ello frente a la sociedad; por lo tanto estos principios son tomados en cuenta por este órgano jurisdiccional como principios referenciales que orientan el entendimiento de la presente controversia, dado que como se señaló anteriormente, el Estado Peruano forma parte de la UNESCO.

9.17 En ese orden de ideas, si bien a la actora no se le puede aplicar Código de Ética de la Federación de Periodistas del Perú, dado que no ha acreditado que forma de dicho grupo gremial; sin embargo, lo señalado por la UNESCO como Organismo Internacional debe ser tomado en cuenta como una acotación referencial y cuyos principios permiten entender los límites al derecho

⁵ Código de Ética: UNESCO - Principios internacionales de ética profesional en periodismo - Publicado por la cuarta reunión consultiva de periodistas internacionales y regionales, en París, en 1983, bajo los auspicios de la UNESCO.



PODER JUDICIAL DEL PERU
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
 DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
 Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
 Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

fundamental a la libertad de información regulada en el numeral 4 del artículo 2 de la Constitución Política el mismo que debe ser observado por todo ciudadano, más aún por un periodista que en el ejercicio de su función profesional tiene a tal derecho fundamental como principal medio y herramienta de trabajo. Ya el Tribunal Constitucional ha establecido límites al ejercicio de tal derecho fundamental, así en los fundamentos 35 y 36 la STC 06712-2005-HC/TC ha expuesto lo siguiente:

35. (...) Pero, ¿qué habrá de entenderse por derecho fundamental a la información? Constitucionalmente, se ha previsto que toda persona puede emitir las noticias que considere pertinentes, configurándose lo que se conoce como el derecho a la información. En tal sentido, en el artículo 2º, inciso 4, se ha admitido la existencia del derecho a la libertad de información. Además, la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 19º, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en su artículo 19º, inciso 2, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en su artículo IV, y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en su artículo 13º, inciso 1, reconocen el derecho a la investigación, recepción y difusión de las informaciones. (...)

36. El ejercicio del derecho a la información no es libre ni irrestricto; por el contrario, está sujeto a ciertos condicionamientos que deben ser respetados dentro de un Estado democrático y social de derecho. Sólo así, con los límites que se deben encontrar en la propia Constitución, el derecho a la información podrá convertirse en la piedra angular de la democracia. (...)

Es importante que en el ordenamiento internacional se haya determinado la existencia de límites a los derechos comunicativos. En tal sentido, tanto el artículo 19º, inciso 3, acápite a del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, como el artículo 13º, inciso 3, acápite "a" de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, precisan que el ejercicio del derecho a la información 'entraña deberes y responsabilidades especiales', por lo que está sujeto a una restricción como es la de asegurar

(...) el respeto a los derechos o a la reputación de los demás."(resaltado nuestro)

9.18 Como todo derecho fundamental el derecho a la información posee un elemento constitutivo que le da sentido a su tutela constitucional, componente conocido como su contenido esencial y que se encuentra en la veracidad de lo que se manifiesta, lo cual no se refiere explícitamente a una verdad inobjetable e



PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

incontestable, sino más bien a una actitud adecuada de quien informa en la búsqueda de la verdad, respetando lo que se conoce como el deber de diligencia, y a contextualizarla de manera conveniente; es decir, se busca amparar la verosimilitud de la información que en el caso de autos se ve mellada al exigirse a la actora, contra su oposición, a emitir anuncios publicitarios de terceros o a favor de instituciones públicas en plena conducción de programas periodísticos. Por todo lo expuesto en los considerandos precedentes este Despacho concluye que ha quedado acreditado el acto hostil de la demandada consistente en exigir la ejecución de actos contra la moral que atentan contra su dignidad los que están como un supuesto de hostilización en el literal g) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, y que llevaron a la actora a dar por terminada su relación laboral en vista que la demandada no enmendó su conducta.

DECIMO: Del monto de la Indemnización.

10.1 En los caso de despido indirecto, cuando el trabajador opte por la terminación de la relación laboral podrá demandar el pago de una indemnización conforme lo provee el artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, siendo que el dispositivo legal en mención establece que: *"La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba"*.

10.2 En el caso de autos, corresponde esta indemnización a la actora, toda vez que se ha determinado que el acto hostil ha generado que la actora de por terminada su relación laboral, por lo tanto dicho concepto será calculado de acuerdo a los años de labores prestadas por la actora y su última remuneración, siendo su última remuneración el monto de S/. 12,000.00 Soles, el mismo que ha sido reconocido por la propia demandada; por lo tanto le corresponde este concepto de acuerdo a la siguiente liquidación:

RUBROS	CANTIDAD	IMPORTE
AÑOS	7	84,000.00
MESES	6	9,000.00
DIAS	3	150.00
TOTAL S/		135,150.00

DECIMO PRIMERO: De los Intereses.- Conforme a lo dispuesto por el artículo tercero de la Ley 25920, corresponde el pago de intereses legales



PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DECIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolas de Pierola, frente al Parque
Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo III Piso 5

respecto a los conceptos reconocidos en la presente sentencia e intereses financieros respecto a la compensación por tiempo de servicios.

DECIMO SEGUNDO: Costas y costos.- De conformidad con lo establecido por el artículo 412° del Código Adjetivo, el reembolso de las costas y costos del proceso son de cargo de la parte vencida, por lo que corresponde que la demandada abone las costas y costos, más el 5% de dicho importe a favor del Colegio de Abogados de Lima, los cuales serán liquidados en ejecución de sentencia.

III.- PARTE RESOLUTIVA

Por los fundamentos expuestos, administrando justicia a nombre de la Nación,
FALLO: FUNDADA en parte la demanda interpuesta por **PERLA GUADALUPE BERRIOS CABRERA** contra **COMPAÑÍA LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S.A.**, sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios y pago de beneficios sociales y otros por lo tanto se **Declara y Ordena:**

1. Se declara la **desnaturalización del contrato de locación de servicios y la existencia de un contrato de trabajo desde el 01 de enero de 2007 al 31 de enero de 2008.**
2. Se ordena a la demandada cumpla con el pago a favor de la demandante del monto ascendente a **S/. 143,372.22 Soles** por concepto de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones e indemnización por despido indirecto.
3. Se declara infundada la demanda en los extremos de las pretensiones del pago de utilidades y del reconocimiento de vínculo laboral por el periodo 01 de febrero al 31 de julio del 2008.
4. Se declara infundada la Tacha formulada por la demandada.
5. Se declara fundada la Oposición formulada por la demandada.
6. Se ordena a la demandada cumpla con pagar las costas y costos del proceso los mismos que junto a los intereses legales y financieros serán calculados en ejecución de sentencia.

TÓMESE RAZÓN y HÁGASE SABER.-

VI. RECURSO DE APELACIÓN DE LA PARTE DEMANDADA

MLI-114231-74

Recibido

PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
LIMA

31/07/2017 12:21:46
Pag. 1 de 1

Sede Alzamora Valdez
Esq. Abancay y Colmena S/N Cercado de Lima
Cargo de Ingreso de Escrito
(Centro de Distribucion General)
222871-2017

Cod. Digitalizacion: 0002928724-2017-ESC-JR-LA

Expediente : 02713-2016-0-1801-JR-LA-03 F.Inicio: 05/02/2016 14:50:48
Juzgado : 19 JUIZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE
Documento : ESCRITO
F.Ingreso : 31/07/2017 12:21:46 Folios: 30 Páginas:
Presentado : DEMANDADO COMPAÑIA LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S
Especialista : CUETO MAURICIO. JONATAN
Cuantía : Nuevos Soles 207,073.95 N Copias/Acomp : 1
Dep Jud : 0 SIN DEPOSITO JUDICIAL

Arancel : 2 790111 S/.405.00 791611 S/.8.40

Sumilla : APELACION DE SENTENCIA

Observacion :



CALDERON PALOMINO. ARACELLY DEL ROSARIO
Ventanilla 1
Módulo 1
PISO 5

Folios 310

BANCO DE LA NACION

COMPROBANTE DE PAGO

PODER JUDICIAL

CODIGO : 07935
APELACION DE SENTENCIA

DOCUMENTO: R.U.C. NRO: 20565469879
DEPEN. JUD: 300150101
JUZGADO LABORAL DIST. JUD. LIMA
N. EXPDTE.: 2713-16
MONTO S/ *****405.00

UTILIZADA

7004417 01JUL2017 3000 0015 0046 10:26:11

4DEDCE

CLIENTE

001500073 0790111

Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla

PODER JUDICIAL
Corte Superior de Justicia de Lima
CATEDRA DE DISTRIBUCION GENERAL
JUL. 2017
REVISADO
24/7

29

BANCO DE LA NACION

COMPROBANTE DE PAGO

PODER JUDICIAL

CODIGO : 09970

DERECHO DE NOTIFICACION JUDICIAL

DOCUMENTO: R.U.C.

DEPEN. JUD: 300150101

JUZGADO LABORAL DIST. JUD. LIMA

CANT. DOC.: 0002

MONTO S/ : *****8.40

PODER JUDICIAL
 Corte Superior de Justicia de Lima
 DEPARTAMENTO DE LIMA
 NRO? 20565459970
 JUN. 2017

UTILIZADA
 791611-2 31 JUL 2017 068010075
 F724EE0

001500074 0791611

Unifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla

PODER JUDICIAL
Corte Superior de Justicia
Cajamarca
31 JUL 2017
VALDEZ 24
Expediente N° 02713-2016-0-1801-JR-LA-03
Especialista: Cueto Mauricio, Jonatan
Escrito N° 02
Sumilla: Apelación de sentencia

AL SEÑOR JUEZ DEL DÉCIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA:

CIA. LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSIÓN S.A., debidamente representada por su abogado, Duilio Oscar Nicolini Barco, con CAL N° 51830, conforme a las facultades que obran en autos, en los seguidos por PERLA GUADALUPE BERRIOS CABRERA sobre INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS; a usted atentamente decimos:

Que, habiendo sido notificados con la Sentencia N° 182-2017-19° JETP-NLPT, contenida en la Resolución N° 04, de fecha 20 julio de 2017, que declara FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta y, en consecuencia, determina la desnaturalización del contrato de locación de servicios suscrito por las partes, así como la existencia de un despido indirecto por la comisión de actos de hostilidad, ordenándonos el pago de **S/. 143,372.22 (Ciento cuarenta y tres mil trescientos setenta y dos con 22/100 Soles)** por concepto de beneficios sociales e indemnización por despido, más intereses, costas y costas; de conformidad con lo establecido en los artículos 32° y 33° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, interponemos **RECURSO DE APELACIÓN** contra la referida Sentencia por las razones que a continuación pasamos a exponer:

I. PRETENSIÓN IMPUGNATIVA

Solicitamos al Superior se sirva declarar la NULIDAD de la Sentencia impugnada y ordenar al Juzgado emitir un nuevo pronunciamiento con arreglo a ley o de estimarlo pertinente, se sirva REVOCAR lo resuelto por el Juzgado y declarar INFUNDADAS las pretensiones de la actora.

II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN

Conforme pasamos a desarrollar, la Sentencia recurrida, sin una adecuada fundamentación y valoración de los medios probatorios ofrecidos, así como careciendo de una correcta evaluación de la naturaleza de los servicios prestados por la demandante a nuestra empresa, determina la existencia de un vínculo

laboral a plazo indeterminado, como consecuencia de la desnaturalización de la relación civil entablada.

Asimismo, la Sentencia sin una adecuada fundamentación que justifique su decisión y modificando los argumentos presentados por la demandante, considera equivocadamente que la actora habría sido víctima del acto de hostilidad que nos imputó, sin analizar y/o pronunciarse sobre la totalidad de los hechos y argumentos presentados por nuestra parte, los cuales, de haber sido analizados, desvirtuarían la conclusión del Juzgado.

A continuación, presentamos y desarrollamos los argumentos por los cuales consideramos que debe declararse la nulidad y/o revocarse la Sentencia impugnada:

2.1. LA SENTENCIA ES NULA POR VULNERAR NUESTRO DERECHO AL DEBIDO PROCESO

2.1.1. Conforme pasamos a desarrollar, la sentencia recurrida contiene vicios de nulidad insubsanables que vulneran nuestro derecho al debido proceso, derecho cuyo reconocimiento constitucional se encuentra recogido en el inciso 3) del artículo 139° de nuestra Constitución.

2.1.2. Al respecto, corresponde mencionar que el **debido proceso adjetivo o procesal** está conformado por una gama de derechos esenciales, entre los cuales se encuentra el derecho a la motivación adecuada de las resoluciones, el derecho a probar o producir prueba, lo cual incluye el derecho a ofrecer medios probatorios, el derecho a que se admitan los medios probatorios ofrecidos, el derecho a que se actúen adecuadamente los medios de prueba admitidos, el derecho a que se valoren de manera adecuada y motivada los medios probatorios actuados, así como el derecho a que las decisiones que se emitan sean objetivas y materialmente justas.

2.1.3. Por su parte, la Corte Suprema de Justicia, en la Casación N° 496-2001-LIMA de fecha 20 de junio de 2001, entiende al debido proceso como el derecho de toda persona:

"(...) de exigir que dentro de un proceso, ya sea judicial o administrativo, sus pretensiones sean evaluadas por una

autoridad competente e imparcial, que se respete su derecho de defensa, que sea oído y que se merituen los medios probatorios incorporados válidamente al proceso, para que finalmente, dentro del plazo correspondiente se decida la controversia sujeta al conocimiento del correspondiente órgano a través de una resolución debidamente motivada (...)." (Énfasis agregado)

- 2.1.4. Ahora bien, tal como podrá advertir la Sala luego de revisar los fundamentos que desarrollamos en las secciones siguientes, la sentencia recurrida vulnera nuestro derecho al debido proceso toda vez que: (i) no contiene una adecuada motivación que sustente lo decidido en relación a la desnaturalización de la relación independiente entablada, (ii) no contiene una adecuada motivación que sustente lo decidido en relación a la configuración y existencia de los actos de hostilidad que fueran imputados (ii) omite analizar y pronunciarse sobre los hechos y argumentos de defensa presentados por nuestra parte -orientados a desvirtuar los actos de hostilidad imputados-, así como no valora de manera adecuada los medios probatorios ofrecidos, y (iii) no obstante que desvirtúa y rechaza los argumentos presentados por la demandante para imputarnos la comisión de actos de hostilidad, la sentencia fundamenta su decisión de amparar la indemnización pretendida sobre la base de argumentos propios y disposiciones distintas a las utilizadas por la demandante, las mismas que no formaron parte del procedimiento de cese de actos de hostilidad que tuvo lugar.

2.2. LA SENTENCIA IMPUGNADA VULNERA EL DEBER DE MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES Y EL DEBER DE VALORACION ADECUADA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS, ASÍ COMO INCURRE EN ERROR AL DECLARAR LA DESNATURALIZACIÓN DE LA RELACIÓN CIVIL ENTABLADA POR LAS PARTES

- 2.2.1. Como lo afirma Ferro¹, en nuestro ordenamiento, la motivación escrita de las resoluciones judiciales con mención expresa de la ley aplicable

¹ FERRO DELGADO, Víctor. Determinación de las sumas líquidas en la sentencia en el proceso laboral. En: Aportes para la reforma del proceso laboral peruano. Lima. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 2005. p. 224.

y de los fundamentos de hecho en que se sustenta, constituye uno de los principios y derechos de la función jurisdiccional.

- 2.2.2. En efecto, el mandato constitucional contenido en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución, señala que:

"Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

(...)

5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan (...)."

- 2.2.3. En concordancia con este mandato, los incisos 3 y 4 del artículo 122° del Código Procesal Civil exigen que las resoluciones contengan:

"(...) 3. La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones (...) de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho (...)

4. La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos (...)."

- 2.2.4. Asimismo, el artículo 12° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Decreto Supremo N° 017-93-JUS, recoge expresamente el mandato constitucional al señalar que:

"Artículo 12°.- Todas las resoluciones, con exclusión de las de mero trámite, son motivadas, bajo responsabilidad, con expresión de los fundamentos en que se sustentan, pudiendo éstos reproducirse en todo o en parte sólo en segunda instancia, al absolver el grado".

- 2.2.5. En relación con el deber de motivación de las resoluciones judiciales, la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación N° 1242-99 LIMA de fecha 29 de setiembre de 1999, estableció que:

"(...) El hecho de haber sido elevada esta obligación procesal de los órganos jurisdiccionales al rango de garantía constitucional, pone en evidencia la importancia que tiene que motivar las resoluciones judiciales, no sólo porque los justiciables necesitan conocer las razones que ha tenido el Juez para rechazar sus pretensiones y poderse defender, sino también para que el superior al absolver el grado se encuentre en condiciones de rebatir dichos argumentos si fuera de distinto parecer, obviamente en armonía con el interés de una administración de justicia predecible."

- 2.2.6. Por su parte, el **derecho a probar**, siguiendo a Bustamante² puede definirse como "aquel elemento esencial del derecho fundamental a un proceso justo, en virtud del cual todo sujeto de derecho que participa, o participará, como parte o tercero legitimado en un proceso o procedimiento, tiene el derecho a producir la prueba necesaria para formar la convicción del juzgador acerca de la existencia o inexistencia de los hechos que son o serán objeto concreto de prueba (...)."

El citado autor añade que el derecho a probar es un derecho complejo debido a que su contenido se integra, entre otros, por los siguientes derechos³:

- (i) El derecho a ofrecer los medios probatorios destinados a acreditar la existencia o inexistencia de los hechos que son objeto concreto de prueba.
- (ii) El derecho a que se admitan los medios probatorios ofrecidos.
- (iii) El derecho a que se actúen adecuadamente los medios probatorios admitidos y los que han sido incorporados de oficio por el juzgador.
- (iv) **El derecho a que se valoren en forma adecuada y motivada las pruebas actuadas e ingresadas al proceso.**

- 2.2.7. Ahora bien, en el caso materia de impugnación, como hemos señalado, la sentencia recurrida nos afecta por cuanto determina la existencia de un vínculo laboral con la actora, luego de considerar que la relación civil

² BUSTAMANTE ALARCÓN, Reynaldo. El Derecho a Probar como elemento esencial de un Proceso Justo. Lima. ARA Editores. 2001, p101.

³ BUSTAMANTE, Derechos fundamentales... op.cit, p.309.

entablada del 01 de febrero de 2007 al 31 de enero de 2008 se encontraría desnaturalizada.

2.2.8. Sin embargo, tal como podrá advertir la Sala, la Sentencia en ninguno de sus considerandos desarrolla o analiza la existencia del elemento "subordinación", característica privativa y esencial de una relación laboral y, por el contrario, sólo indica que sí estaría presente en el caso de autos, brindando como justificación la sola definición del concepto; irregularidad que en ningún caso observa y/o cumple los elementos de una adecuada motivación.

2.2.9. Para mayor detalle de tal omisión, la Sentencia señala expresamente lo siguiente:

"5.6 En el caso de autos, del periodo pretendido por la actora, esto es, del 01 de febrero de 2007 al 31 de julio de 2008, debe observarse la existencia copulativa de los tres elementos del contrato de trabajo, como son: i) la prestación de servicios: entendiendo por ello que el servicio será dado en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural; ii) la subordinación: por el cual importa que el empleador tiene la facultad de normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de lo razonable, el incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador; y, iii) la remuneración: entendida como aquella contraprestación que para todo efecto legal recibe el trabajador por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición, conforme a lo previsto en el artículo 6 del Decreto Supremo N° 00397-TR."
(Énfasis agregado)

2.2.10. Ahora bien, no obstante que la Sentencia no desarrolla sobre la existencia del elemento "subordinación" fundamentaría su conclusión en base a las siguientes apreciaciones:

"5.7 Ahora, conforme se observa del contrato de locación de servicios suscrito entre las partes por el periodo 01 de febrero de

2007 al 31 de enero de 2008 la misma que obra a fojas 144 y 145, la actora fue contratada para prestar servicios independientes como "Asesoría en el Departamento de Noticias", sin embargo en el cuarto párrafo de su cláusula segunda se establece expresamente que: "El locador no podrá contar con la ayuda de terceros (trabajadoras y/o auxiliares) para la realización de los mismos"; de lo cual se desprende de que si la actora fue contrata como un servicio independiente, no habría razón para exigirle de que no cuente con ayuda de terceros para la ejecución de sus servicios infiriéndose de ello que la actora tenía que cumplir sus servicios de manera personal, no pudiendo delegar a terceros ni contar con la ayuda de estos." (Énfasis agregado)

"5.8 Asimismo, se observa en la cláusula cuarta del referido contrato que la demandada se obliga a brindar todas la Información y facilidades necesarias para que la actora pueda cumplir con la presentación de servicios; de lo cual se desprende de que la demandada no solo le daba la información a la actora para cumplir con sus servicios, sino que también le facilitaba todos los mecanismo y procedimiento necesarios para que la actora pueda cumplir con su servicios, lo que demuestra de que los servicios de la actora dependía de la información y facilidades que la demandada le asignaba, por lo que este hecho se aparta de un contrato de locación de servicios, dado que en este tipo de contratación el locador ejecuta sus servicios con sus propios medios y materiales, en cambio en el caso de autos, estos medios y materiales son brindados y facilitados por la demandada." (Énfasis agregado)

- 2.2.11. Conforme podrá advertir la Sala, los citados considerandos presentan como justificación del fallo una serie de afirmaciones subjetivas y valoraciones arbitrarias del encargado de administrar justicia, las cuales incluso tampoco tienen mayor base o sustento en los medios probatorios actuados dentro del proceso.

Sobre el particular, nos preguntamos:

- (a) Es compatible con nuestro ordenamiento o resulta válido afirmar que "no habría razón para exigirle de que no cuente con ayuda de terceros para la ejecución de sus servicios" y que a ello corresponda atribuirle consecuencias negativas para nuestra parte. ¿Acaso el Juzgado olvida u omite advertir que las normas del Código Civil expresamente permiten tal posibilidad (Artículo 1766°)?
- (b) De la estipulación contenida en el contrato que señaló que nuestra empresa "se obligaba a brindar toda la información y facilidades necesarias para que pueda cumplir con su prestación de servicios", ¿puede inferirse, sin medio probatorio que lo sustente, tal como hace el Juzgado, que nuestra empresa brindaba "todos los mecanismos y procedimientos necesarios", entre ellos los "materiales requeridos"?

¿Cuáles fueron estos mecanismos, procedimientos y materiales que habrían sido proporcionados por nuestra empresa? ¿Existe un medio de prueba que acredite la afirmación hecha por el Juzgado? En ambos casos, la sentencia no lo explica ni lo precisa.

Y en el supuesto que hubiese sido así, ¿acaso el Juzgado olvida u omite advertir que las normas del Código Civil expresamente permiten tal posibilidad (Artículo 1770°)?

- 2.2.12. Como no escapará al criterio de la Sala, la falta de respuesta a cada una de las interrogantes planteadas por nuestra parte no hace más que evidenciar lo subjetivas y arbitrarias de las afirmaciones vertidas por el Juzgado, así como el empleo de una fórmula vacía e incoherente para fundamentar sus conclusiones; situación que constituye una falta de motivación o una motivación aparente de la resolución recurrida, más aun cuando dichas afirmaciones y conclusiones no se encuentran justificadas en medio probatorio alguno.

2.3. CONTRARIO A LO SEÑALADO POR LA SENTENCIA, LA IMPUTACIÓN DE ACTOS DE HOSTILIDAD NO OBSERVÓ A CABALIDAD LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 30° DE LA LPCL, RAZÓN POR LA CUAL LA DEMANDANTE CARECÍA DE INTERÉS PARA OBRAR

2.3.1. Tal como podrá advertir la Sala, en el presente caso, correspondía que la indemnización por despido indirecto pretendida por la demandante fuera declarada IMPROCEDENTE, toda vez que la actora manifiestamente carecía de interés para obrar para interponerla.

2.3.2. Así pues, conforme establece al artículo 30° de la LPCL, antes de accionar judicialmente, el trabajador que se considera afectado debe emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

2.3.3. En el presente caso, conforme se encuentra acreditado en autos y ha sido advertido por el Juzgado, el inicio y desarrollo del procedimiento de cese de actos de hostilidad seguido por la trabajadora, así como su decisión de dar por finalizado el contrato de trabajo, tuvo lugar mientras su relación laboral se encontraba suspendida, primero como consecuencia del descanso médico que le fuera diagnosticado y luego a razón del goce del descanso pre y post natal.

2.3.4. Así pues, tal como expresamente indica la demandante en su escrito de demanda, ella no prestó servicios efectivos en beneficio de nuestra empresa, por tener su vínculo laboral suspendido, desde el 24 de octubre de 2015, oportunidad en que se le diagnosticó descanso médico. Dicho descanso médico se extendió hasta el día 26 de noviembre de 2015. Luego, inmediatamente después, desde el 27 de noviembre de 2015 hasta la fecha de cese, la demandante se encontraba gozando del descanso pre y post natal.

Inclusive, cabe precisar que la demandante también gozó de una licencia con goce de haberes entre el 02 de setiembre de 2015 y el 15 de octubre del 2015.

- 2.3.5. Al respecto, conforme deberá evaluar la Sala, la comisión y configuración de un acto de hostilidad del empleador supone y requiere la materialización efectiva de actos contrarios a la legislación, los mismos que generan una afectación real en los derechos fundamentales del trabajador, elementos que no pueden tener lugar en la medida que la relación laboral se encuentre suspendida, es decir, sin que exista prestación de servicios por parte del trabajador.
- 2.3.6. Asimismo, la no prestación de servicios durante el procedimiento para solicitar el cese o corrección de los actos de hostilidad imputados genera que resulte imposible tener por cumplido el procedimiento y exigencia contenida en el artículo 30° de la LPCL, toda vez que, si la relación laboral se encuentra suspendida y el trabajador no presta servicios efectivos, ¿de qué forma y en qué oportunidad el empleador podría enmendar su conducta, en caso correspondiese?
- 2.3.7. En consecuencia, contrario a las afirmaciones del Juzgado, resulta evidente que la demandante carecía de interés para obrar y plantear la presente pretensión, ya que no puede considerarse que haya cumplido el requisito y procedimiento establecido en el artículo 30° de la LPCL.
- 2.3.8. Lo anterior, para mayor detalle, toda vez que el inicio del procedimiento de cese de actos de hostilidad tuvo lugar con la carta de fecha 04 de enero de 2016 -la misma que fue recibida por nuestra parte el 05 de enero de 2016-, en donde nos otorgó el plazo de seis días para que enmendemos nuestra conducta supuestamente infractora, específicamente, dejar sin efecto la decisión de separarla del programa de noticas "90 matinal" y de obligarla a realizar menciones publicitarias, ambos actos que resultaban imposibles de realizar en la medida que la trabajadora en cuestión no se encontraba laborando.

2.4. LA SENTENCIA VULNERA NUESTRO DERECHO AL DEBIDO PROCESO TODA VEZ QUE MODIFICA LOS FUNDAMENTOS Y LA JUSTIFICACIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTILIDAD IMPUTADOS POR LA DEMANDANTE Y SE PRONUNCIA SOBRE LA BASE DE DISPOSITIVOS NACIONALES E INTERNACIONALES QUE NO FORMARON PARTE DE LA IMPUTACIÓN REALIZADA

2.4.1. Conforme podrá advertir la Sala, la Sentencia vulnera nuestro derecho a un debido proceso toda vez que fundamenta su decisión de determinar la existencia de un despido indirecto en base a apreciaciones subjetivas y argumentos del propio Juzgado para sustentar la configuración del supuesto acto hostil, los mismos que en los hechos modifican y desvirtúan aquellos presentados por la demandante en su escrito de demanda y más importante aún, aquellos que nos fueran imputados al interior del procedimiento de cese de actos de hostilidad.

2.4.2. Al respecto, corresponde indicar que la demandante nos imputó haber cometido el acto de hostilidad tipificado en el literal g) del artículo 30° de la LPCL, es decir, *"los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador."*

2.4.3. Ahora bien, según desarrolló en su carta de cese de actos de hostilidad, la imputación que realiza se fundamentó expresamente en lo siguiente, tal como nos permitimos citar textualmente:

"4. La orden para que realizara menciones publicitarias durante mi labor como conductora del programa periodístico en que consiste el noticiero de la mañana constituye una modificación sustancial de mis labores establecidas en la cláusula segunda del Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado, su fecha 1 de agosto de 2008, según el cual fui contratada para que "realice labores propias de reportera y conductora del programa o programas periodísticos que designe LA EMPRESA", esto es función periodística, sea como reportera o conductora, pero no para realizar labores de publicidad como anunciante de productos, bienes o entidades." (Énfasis agregado)

"5. El hecho antes referido constituye la vulneración de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) conforme al cual la facultad del empleador de modificar la forma y la modalidad de la prestación de servicios debe sujetarse a criterios de razonabilidad. Desde este punto de vista, no puede considerarse razonable asignar a una periodista profesional labores de anunciante publicitario, pues esta última función no corresponde a la calificación profesional de un periodista y requiere condiciones y características diferentes. Más aun, dicha función vulnera lo dispuesto en el artículo 4, inciso f) del Código de Ética Periodística de la Federación de Periodistas del Perú el cual establece que son actos contrarios a la ética "Difundir como noticia de interés público lo que por su naturaleza es material publicitario, salvo en las secciones identificables que el medio de comunicación social designe ex profesamente para ello y que el público pueda reconocer como tales, igual comportamiento debe haber para los publi-reportajes." " (Énfasis agregado)

"6. De acuerdo con lo expuesto, la conducta de su representada configura el incumplimiento grave del contrato de trabajo por parte del empleador el cual, por la naturaleza de las obligaciones que se pretende imponerme, está comprendido en el supuesto de hostilidad previsto en el inciso g) del artículo 30° de la LPCL consistente en "Los actos del empleador contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador", toda vez que obligarme a actuar como anunciante publicitario conlleva el desmedro de mi imagen como periodista en cuanto desnaturaliza mi función como informante y comentarista de los acontecimientos para atribuirme una labor de promoción de productos, bienes y entidades. Todo ello, es, sin duda alguna, contrario a mi dignidad como persona y profesional." " (Énfasis agregado)

- 2.4.4. Corresponde señalar que, contrario a lo valorado y considerado por la Sentencia, las afirmaciones y conclusiones en virtud de las cuales la

demandante consideraba haber sido víctima de un acto de hostilidad de nuestra parte, no sólo resultan ser desproporcionadas y arbitrarias, sino que desconocían las estipulaciones contenidas en su contrato de trabajo, las obligaciones que asumió en virtud del mismo, así como sus propias acciones, en la medida que en un principio acató y desarrolló las actividades que le fueran encomendadas.

2.4.5. Sin perjuicio de lo anterior, conforme podrá advertir la Sala, la demandante sostuvo que la asignación y requerimiento de realizar menciones publicitarias, configuraría un acto de hostilidad equiparable al despido, toda vez que su encargo y ejecución: (i) constituía un exceso y un uso desmedido de la facultad directriz de la empresa, y (ii) afectaba su dignidad como persona y profesional, pues conllevaba el desmedro de su imagen como periodista y como base legal de esto último, la demandante justificó sus imputaciones específica y expresamente en el inciso f) del artículo 4° del Código de Ética Periodística de la Federación de Periodistas del Perú.

2.4.6. Ahora bien, tal como se desprende de la propia Sentencia y deberá advertir la Sala, el Juzgado en su fallo descarta de plano la base legal utilizada por la demandante para sustentar los actos de hostilidad que nos imputó (tanto en su escrito de demanda como durante el procedimiento de cese de actos de hostilidad que tuvo lugar) y presenta una justificación distinta, sobre la base de normas nacionales e internacionales no presentadas por la demandante y sobre las cuales nuestra empresa jamás tuvo oportunidad de pronunciarse.

2.4.7. Así pues, la Sentencia al referirse y valorar sobre la aplicación del Código de Ética de la Federación de Periodistas del Perú al presente caso, recogiendo los argumentos planteados por nuestra parte, tanto en nuestra comunicación de descargos, como en el escrito de contestación a la demanda, señala expresamente lo siguiente, hasta en dos oportunidades, dentro de sus considerandos:

“9.14 La actora hace mención al Código de Ética de la Federación de Periodistas del Perú y a una serie de normas emitidas al amparo de otros ordenamientos jurídicos (Chile, Colombia, etc.); sin embargo, ello no podría aplicarse al caso de

autos, pues no obstante desarrollar principios de la función periodística la actora no ha demostrado encontrarse afiliada a la Federación de Periodistas del Perú, así como tampoco ha sustentado el cómo podría aplicarse a autos normas de otros ordenamientos jurídicos sin fuerza normativa en nuestra República, por lo que se rechaza tal alegación de la actora."
(Énfasis agregado)

- 2.4.8. En consecuencia, no obstante que el propio Juzgado considera que no es atendible ni amparable la fundamentación y la base legal empleada por la entonces trabajadora para justificar el acto de hostilidad que nos imputase y sobre la cual presentamos nuestros descargos; el Juzgado modifica y corrige tal omisión, presentando y valorando disposiciones que sí estima aplicables, tal como el Decreto Legislativo N° 1044, Ley de Represión de la Competencia Desleal, así como el Código Internacional de Ética Periodística, documento sin fuerza normativa o legal, que ha sido emitido por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) con el objeto de recoger y recomendar una lista de valores y/o principios que deben observar los profesionales del periodismo.
- 2.4.9. Al respecto, nos preguntamos, en el marco de un procedimiento de cese de actos de hostilidad, si el trabajador debe observar las mismas formalidades y exigencias que deben observar los empleadores al imputar una falta grave y sancionarla con el despido; el hecho que el Juzgado rechace los argumentos y la base legal supuestamente quebrantada por el empleador, aquella sobre la que formuló sus descargos, ¿no debería implicar que la imputación de actos de hostilidad tenga la misma suerte?, ¿o el Juzgado puede unilateralmente y sin brindar la oportunidad de pronunciarse a la parte afectada, corregir las deficiencias que, a su criterio, tuvieron lugar en el procedimiento?

2.5. LA SENTENCIA INCURRE EN ERROR AL DETERMINAR Y CONCLUIR QUE LA DEMANDANTE HA SIDO VÍCTIMA DE ACTOS DE HOSTILIDAD

Conforme pasamos a desarrollar, la Sentencia incurre en error al determinar la existencia y configuración de los actos de hostilidad que nos fueran imputados por la demandante, en atención a los siguientes fundamentos:

2.5.1. ANTECEDENTES RELEVANTES: SOBRE LA ASIGNACIÓN DE "MENCIONES PUBLICITARIAS" AL INTERIOR DE LOS PROGRAMAS DE TELEVISIÓN Y SU JUSTIFICACIÓN.

Conforme ha sido desconocido por la Sentencia, nuestro negocio y cada programa en específico, incluyendo los noticieros, se sostienen por la publicidad de terceros, por lo que las menciones publicitarias dispuestas por la empresa tienen lugar, tal como fuese desarrollado en la Audiencia de Juzgamiento, en atención a la decisión empresarial y, en estricto, a la necesidad de potenciar la ejecución de "publicidad no tradicional" como herramienta para sostener sus actividades y operaciones, así como la viabilidad y continuidad de los programas que transmite.

Así pues, tal como se encuentra acreditado en autos, nuestra empresa previendo que durante el ejercicio 2015 la inversión publicitaria en nuestro país disminuiría, se tomó la decisión de potenciar la ejecución de actividades de "publicidad no tradicional" para compensar la menor demanda de servicios publicitarios, ajustándonos así a la variación del mercado.

En el marco de dicha decisión, se potenció la oferta de "menciones publicitarias" al interior de los programas producidos por nuestra empresa *-realizadas por los conductores-*, lo que generó que su ejecución pase a formar parte de las tareas y responsabilidades de los trabajadores que los conducen, incluyendo los programas de noticias.

En consecuencia, contrario a lo señalado y valorado por la Sentencia, la decisión implementada resultaba no sólo ser necesaria y razonable, sino que se ajustó a la tendencia y prácticas utilizadas por los

medios de comunicación en general en respuesta a la reducción de la inversión en publicidad que atravesó el mercado.

- 2.5.2. CONTRARIO A LO SEÑALADO POR LA SENTENCIA, LA EXIGENCIA DE REALIZAR MENCIONES PUBLICITARIAS SE SUSTENTÓ EN LAS ESTIPULACIONES CONTENIDAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS OBLIGACIONES ASUMIDAS POR LA DEMANDANTE.

Como podrá evaluar la Sala, la exigencia de realizar menciones publicitarias al personal encargado de la conducción de los espacios televisivos se sustentó y se encontró amparado en las estipulaciones contenidas en los contratos de trabajo suscritos y las obligaciones asumidas por las partes.

Así pues, contrario a las arbitrarias e injustificadas conclusiones de la Sentencia, tal como se desprende del contenido del contrato de trabajo que reguló la relación laboral de la ahora demandante, la asignación de nuevas tareas o responsabilidades se encontraba expresamente permitida y acordada.

Para mayor detalle, el contrato suscrito específicamente señaló lo siguiente:

"SEGUNDA: En virtud del presente documento, LA EMPRESA contrata a plazo indeterminado los servicios de LA TRABAJADORA, para que realice las labores propias de reportera y conductora del programa o programas periodísticos que designe LA EMPRESA.

Sin perjuicio de lo expuesto, las partes convalidan que LA EMPRESA tiene plenas facultades para organizar, dirigir, fiscalizar, modificar, reemplazar, modalizar y sancionar la prestación de servicios (tiempo, lugar, cargo, funciones, modalidad, etc.) de LA TRABAJADORA." (Énfasis agregado)

Asimismo, respecto al desarrollo y asignación de funciones y responsabilidades adicionales, el contrato suscrito específicamente indicó lo siguiente:

"SÉPTIMA: LA TRABAJADORA conoce la actividad que desarrollará y se obliga a desempeñar sus funciones con la mayor eficiencia y espíritu de colaboración, actuando con responsabilidad, honestidad, dedicación y diligencia, observando fidelidad hacia LA EMPRESA. LA TRABAJADORA declara conocer los reglamentos, prácticas y políticas específicas de LA EMPRESA, por lo cual se obliga a cumplir todo lo establecido y lo que establezca en tales normas.

Las partes declaran que LA TRABAJADORA prestará servicios en las actividades complementarias y accesorias correspondientes, así como en cualquier otra actividad para la cual sea designado. En tal sentido, LA TRABAJADORA se compromete a participar en calidad de invitado en todos los programas que LA EMPRESA le indique y a participar en todas las promociones y publicidades que realice LA EMPRESA para la difusión de sus programas y diversas campañas de imagen y comunicación. Dicha colaboración consistirá en su participación en las filmaciones, grabaciones, sesiones fotográficas o presentaciones personales en la forma y condiciones que LA EMPRESA señale. LA TRABAJADORA asimismo se compromete a participar en programas benéficos, saludos especiales por aniversarios, Fiestas Patrias, Navidad, Año Nuevo, Preventas y reuniones con agencias de publicidad y anunciantes cuando LA EMPRESA lo requiera. (Énfasis agregado)

Ahora bien, contrario a lo valorado por el Juzgado, aun cuando el contrato suscrito no incluye expresamente la ejecución de menciones publicitarias, pues resulta imposible enumerar en detalle todo el listado de tareas que involucra su puesto de trabajo, las tareas y responsabilidades materia de controversia se encuentran enmarcadas y, por tanto comprendidas, dentro de "las actividades complementarias y accesorias" inherentes a su condición de conductora de un espacio televisivo, más aun cuando, el propio contrato incluye también "cualquier otra actividad que le sea asignada".

Por tanto, atendiendo que la obtención de publicidad, así como el desarrollo de "menciones publicitarias", constituye un elemento

esencial para la viabilidad y continuidad de un programa, así como para las operaciones de la empresa, su ejecución forma parte de las tareas y responsabilidades de quienes los conducen.

En consecuencia, además de encontrarse estipulado en el contrato de trabajo suscrito, resultaba válido y razonable que la empresa asignase y requiriese la ejecución de tales actividades ("menciones publicitarias"), más aún cuando su desempeño no conllevaba una afectación a los derechos del personal que las desarrollase, ni contravenía disposición legal alguna.

2.5.3. CONFORME A CÓMO NOS FUERA IMPUTADO EL ACTO DE HOSTILIDAD POR LA ENTONCES TRABAJADORA, LA EXIGENCIA DE REALIZAR MENCIONES PUBLICITARIAS NO AFECTABA SU DIGNIDAD NI CONTRAVENÍA EL CUERPO NORMATIVO QUE LA DEMANDANTE ESTIMABA COMO APLICABLE

Corresponde reiterar que la demandante sustentó el acto de hostilidad que nos imputase luego de indicar que la directiva emitida por nuestra empresa colisionaba con lo dispuesto en el **Código de Ética de la Federación de Periodistas del Perú**, expresamente con lo señalado en el literal f) del artículo 4° de dicho texto.

Para mayor detalle, la disposición supuestamente afectada indica expresamente lo siguiente:

**Artículo 4°.- Son actos contrarios a la ética que debe tener todo periodista respecto a su profesión:*

(...)

f) Difundir como noticia de interés público lo que por su naturaleza es material publicitario, salvo en las secciones identificables que el medio de comunicación social designa expresamente para ello y que el público pueda reconocer como tales, igual comportamiento debe haber para los publi-reportajes. (Énfasis agregado)

En tal sentido, tal como podrá advertir la Sala, y no obstante que la Sentencia ha rechazado de plano tales imputaciones y su sustento en el

Código de Ética, el uso de menciones publicitarias no contradice ni afecta la disposición del Código de Ética que la propia demandante consideró como vulnerada.

Así pues, cabe resaltar que las menciones publicitarias dispuestas por nuestra empresa en ningún caso son difundidas como noticias de interés público, así como son realizadas de forma independiente y separada del contenido informativo del programa de noticias, razón por la cual, inclusive es falso que se contravenga o vulnere lo dispuesto por los principios o directivas éticas contenidas en dicho texto.

Sin perjuicio de lo anterior, tal como ha sido valorado y determinado por la Sentencia, el Código de Ética de la Federación de Periodistas del Perú no forma ni formó parte del marco regulador de la relación laboral entablada entre nuestra empresa y la demandante; pues es un documento elaborado por la referida organización gremial que se limita a auto regular los principios y valores que estima adecuados en el ejercicio de la profesión común de sus integrantes; mas no resulta aplicable a la totalidad de periodistas ni mucho menos a los terceros que contratan la prestación de servicios de los miembros de dicha profesión.

En consecuencia, en el marco del procedimiento de cese de actos de hostilidad que tuvo lugar, considerábamos antojadiza y arbitraria la sencillez con que se nos acusaba de haber afectado la dignidad de la demandante, valor supremo de nuestro ordenamiento legal, cuando la directiva dispuesta por nuestra empresa no sólo no contradecía ni afectaba los valores y principios éticos contenidos en el texto que la propia actora indicaba como vulnerado (en el extremo que pudiese resultar aplicable o debiese ser considerado), sino que, al imputarnos tan graves faltas (de forma inclusive extemporánea), tal como desarrollamos a continuación y no ha sido valorado por la Sentencia, la demandante desconocía también que en su oportunidad acató y cumplió la directiva emitida (así como los demás conductores de programadas de nuestra empresa), así como todas las facilidades y coordinaciones permitidas por nuestra empresa para el correcto desarrollo de las menciones.

2.5.4. LA DIRECTIVA EMITIDA POR LA EMPRESA A MEDIADOS DEL 2014, CONTRARIO A LO SEÑALADO POR LA SENTENCIA, NO TIENE "VOCACIÓN ANTIJURÍDICA" NI COLISIONA CON LOS PRINCIPIOS QUE CIMIENTAN LA LABOR PERIODÍSTICA

Pese a que tal argumento no formó parte del procedimiento de cese de actos de hostilidad, ni fue presentado por la actora al presentar su demanda, la Sentencia justifica su decisión afirmando que las responsabilidades asignadas por la empresa (menciones publicitarias) suponían la ejecución de "actos con vocación antijurídica", las mismas que además, según el Juzgado, colisionan con los principios que cimientan la labor periodística; argumentos ambos que rechazamos y deben ser revisados por la Sala.

Sobre el particular, la sentencia indica expresamente lo siguiente:

"9.15 En el presente caso, la demandante es una periodista y fue contratada justamente como reportera y conductora de los programas periodísticos de la demandada, por lo tanto no resulta razonable de que la demandada haya pretendido fijar como obligación de la actora el expresar anuncios publicitarios al momento en que está conduciendo un programa periodístico; dado que como se señaló anteriormente, el periodista tiene como función obtener, analizar y difundir la información, labor que debe ser desempeñado de forma objetiva e independiente; por lo que al pretender la demandada que aquélla exprese anuncios publicitarios en medio de su labor periodística, máxime si aquélla resiste cumplir tal función no contractual cuya ejecución podría importar una afección del artículo 16° del Decreto Legislativo N° 1044 (Decreto Legislativo que aprueba la Ley de represión de la competencia desleal), se estaría fijando sobre la actora no solo el ejecutar actos con vocación antijurídica sino actos que entran en colisión con principios propios que cimientan (sic.) la labor periodística como lo desarrollaremos a continuación."

(Énfasis agregado)

Al respecto, tal como deberá evaluar la Sala, el Juzgado fundamenta su decisión valiéndose de interpretaciones distorsionadas y sacadas de

contexto de normas que, incluso, no resultan a aplicables y/o no tienen fuerza vinculante para resolver la controversia planteada, así como tampoco regularían los actos de las partes que intervienen en el proceso.

Así pues, de acuerdo con el criterio desarrollado por el Juzgado, para resolver el caso planteado por las partes, resultaba relevante y de aplicación lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1044, Ley de Represión de la Competencia Desleal; consideración que no resulta atendible, toda vez que la propia norma, al definir y establecer su ámbito de aplicación (artículos 2° y 3°), es clara al indicar que la misma resulta aplicable y regula la conducta de los anunciantes de bienes o servicios que participan en el mercado, no así a los medios de comunicación que transmitan sus anuncios publicitarios.

Por tanto, la referencia y aplicación del artículo 16° del Decreto Legislativo, resulta a todas luces equivocada, pues no calza ni regula el supuesto de hecho que presenta la controversia del caso de autos.

Para mayor detalle, el artículo 16° del D.L. 1044 establece expresamente lo siguiente:

"Artículo 16.- Actos contra el principio de autenticidad.-

16.1.- Consisten en la realización de actos que tengan como efecto, real o potencial, impedir que el destinatario de la publicidad la reconozca claramente como tal.

16.2.- Constituye una inobservancia a este principio difundir publicidad encubierta bajo la apariencia de noticias, opiniones periodísticas o material recreativo, sin advertir de manera clara su naturaleza publicitaria. Es decir, sin consignar expresa y destacadamente que se trata de un publrreportaje o un anuncio contratado." (Énfasis agregado)

Como resulta evidente, tal conducta, regulada por el Decreto Legislativo, dentro del título de "ACTOS DE COMPETENCIA DESLEAL DESARROLLADOS MEDIANTE LA ACTIVIDAD PUBLICITARIA", sólo puede ser imputada a los anunciantes, no así a terceros como equivocadamente pretende hacer el Juzgado.

Inclusive, tal como deberá advertir la Sala, en el supuesto negado que tal conducta pudiese ser imputada a nuestra parte, para poder concluir que ella contradice lo dispuesto por el Decreto Legislativo, resultará necesario que la autoridad a cargo de supervisar y fiscalizar su cumplimiento se pronuncie previamente (INDECOPI), de lo contrario no puede imputarse o deslizarse una supuesta comisión de actos contrarios a lo establecido por dicha normativa.

Al respecto, corresponde reiterar y resaltar que los actos descritos y regulados por la referida norma no han sido cometidos por nuestra empresa, toda vez que, tal como se encuentra acreditado en autos, las menciones publicitarias dispuestas por nuestra empresa en ningún caso son difundidas como noticias de interés público, así como son realizadas de forma independiente y separada del contenido informativo del programa de noticias; razón por la cual, resulta cuando menos equivocado que se nos impute injustificadamente la comisión de un acto contrario a ley y se emitan conclusiones contrarias a nuestros intereses, cuando ello no sólo no ha sucedido sino que tampoco ha sido determinado así por la Autoridad Administrativa de supervisar el cumplimiento de la norma (INDECOPI).

Mención adicional merece la referencia al **Código Internacional de Ética Periodística elaborado por la UNESCO**. Sobre el particular la Sentencia señala expresamente lo siguiente:

"9.16 Siendo que este Organismo Internacional, publicó una serie de Principios Internacionales de la Ética Profesional del Periodista, siendo entre los más destacados que la principal tarea del periodista es servir a la gente en su derecho a la verdad y la información auténtica con una dedicación honesta a la realidad objetiva; así también que la información en el periodismo se entiende como un bien social y no como un producto, lo que significa que el periodista comparte la responsabilidad de la información transmitida, siendo responsable ante el público; de lo cual se desprende que para la UNESCO el periodista debe brindar información auténtica, real y objetiva, entendiéndose este como un bien social y no como un producto, siendo responsable de ello

frente a la sociedad; por lo tanto estos principios son tomados en cuenta por este órgano jurisdiccional como principios referenciales que orientan el entendimiento de la presente controversia, dado que como se señaló anteriormente, el Estado Peruano forma parte de la UNESCO." (Énfasis agregado)

"9.17 En ese orden de ideas, si bien a la actora no se le puede aplicar Código de Ética de la Federación de Periodistas del Perú, dado que no ha acreditado que forma de dicho grupo gremial; sin embargo, lo señalado por la UNESCO como Organismo Internacional debe ser tomado en cuenta como una acotación referencial y cuyos principios permiten entender los límites al derecho fundamental a la libertad de información regulada en el numeral 4 del artículo 2 de la Constitución Política el mismo que debe ser observado por todo ciudadano, más aún por un periodista que en el ejercicio de su función profesional tiene a tal derecho fundamental como principal medio y herramienta de trabajo. (...)" (Énfasis agregado)

Al respecto, debe tenerse presente que el documento aludido por el Juzgado contiene recomendaciones sin fuerza vinculante para los estados partes, razón por la cual pretender aplicarlas, ya sea como norma o guía referencial, para dilucidar la presente controversia -sin que ello haya sido así imputado durante el procedimiento de hostilidad que tuvo lugar- resulta una grave irregularidad.

Lo anterior no obstante que el Juzgado pretende valerse de su contenido para afirmar y tener como prohibida y rechazada por el ordenamiento jurídica una conducta que en ningún caso ha sido cometida por nuestra empresa.

2.5.5. LA SENTENCIA OMITE VALORAR Y PRONUNCIARSE SOBRE LO EXTEMPORANEO DEL CUESTIONAMIENTO REALIZADO, LOS PROPIOS ACTOS DE LA DEMANDANTE, LAS FACILIDADES BRINDADAS POR LA EMPRESA PARA DEFINIR EL CONTENIDO DE LAS MENCIONES, NI SOBRE LA REAL DIMENSIÓN DE LAS OBJECIONES DE LA DEMANDANTE

Resulta necesario advertir a la Sala, que la Sentencia omite valorar y pronunciarse sobre un conjunto de variables y consideraciones presentadas por nuestra parte, las mismas que de haber sido tenidas en consideración, desvirtuarían las conclusiones equivocadamente alcanzadas.

Al respecto, tal como expresamente indica la actora en su escrito de demanda y fuera ratificado en la Audiencia de Juzgamiento, el requerimiento de realizar "menciones publicitarias", en el marco de la decisión empresarial de potenciar la ejecución de actividades de "publicidad no tradicional", tuvo lugar desde mediados del ejercicio 2014, razón por la cual su cuestionamiento, luego de imputarnos la comisión de actos de hostilidad en el mes de enero de 2016, resulta a todas luces extemporáneo, así como contrario a los propios actos realizados por la entonces trabajadora.

Sobre el particular, el escrito de demanda indica expresamente lo siguiente, hecho que no ha sido advertido ni valorado por la Sentencia:

"6. Sin embargo, desde mediados del año 2014 la demandante, así como otras periodistas del mismo programa, recibimos órdenes para insertar menciones publicitarias en el noticiero, las cuales debían ser realizadas directamente por la demandante y las demás periodistas del programa." (Énfasis agregado)

Inclusive, otro hecho que no ha merecido un correcto análisis por parte de la Sentencia, es que, tal como se desprende de las comunicaciones ofrecidas por la demandante, ella no sólo acató la referida disposición en su oportunidad, sino que desconoce que nuestra

empresa brindó todas las facilidades necesarias y estuvo abierta a realizar las coordinaciones que fueran requeridas para alcanzar el correcto desarrollo de las menciones contratadas por los anunciantes y así cumplir con las obligaciones contractuales asumidas por nuestra parte.

En tal sentido, la Sentencia no ha valorado ni se pronuncia sobre los siguientes medios de prueba:

- (a) Correo electrónico de fecha 20 de octubre de 2015 remitido por la demandante al Gerente General de la empresa (Medio Probatorio N° 09, Anexo 1-H del escrito de demanda)

"(...) Antes viajar a Nueva York Augusto me llamó para agradecerme porque en Matinal era sólo yo la que estaba diciendo las menciones (...)." (Énfasis agregado)

- (b) Cadena de correos electrónicos dando atención y seguimiento al correo electrónico de fecha 10 de agosto de 2015 remitido por la demandante al Director Periodístico y Gerente de Noticias de la empresa (Medio Probatorio N° 06, Anexo 1-F del escrito de demanda)

El correo inicial indicaba:

"Estimado Augusto:

Como te comenté por teléfono me preocupa la nueva activación de Seguros Falabella. La parte que textualmente dice:

En corredores de Seguros Falabella estamos contigo.

Sugiero que se cambie ese "estamos contigo" y ponerlo en tercera persona: "están contigo o con usted".

(...)." (Énfasis agregado)

El correo atendiendo a lo solicitado, señala:

"Estimada Katherine:

Tengo un serio problema con este lema.

Te pido por favor que sea cambiado para que pueda salir.

En adición a lo que te planteó Janiret, copio el comentario que le pedí a Perla, con el cual estoy de acuerdo.

El cliente debe entender que 90 M es un noticiero.

Por ello te pido negociar las cosas para que puedan salir como indica Janiret, y como indica también Perla Berrios, conductora del programa. Ella sugiere un cambio que me parece que es perfectamente atendible.

De lo contrario, lamento no poder autorizar su difusión.

Quedo a la espera de tu amable respuesta.

Saludos,

Augusto (Énfasis agregado)*

De lo anterior se desprende, hechos acreditados que no han sido evaluados por la Sentencia, no sólo que la demandante en su oportunidad acató y cumplió con la directiva emitida, sino que también se aprecian las coordinaciones y facilidades brindadas por nuestra empresa para definir el contenido de las menciones que serían transmitidas, permitiendo inclusive que la entonces trabajadora presente comentarios u observaciones a los mismos, previo a su autorización final por parte del área encargada.

En consecuencia, como reiteramos, consideramos desmedida la afirmación e imputación de haber cometido actos de hostilidad (además de extemporánea) contra la demandante, toda vez que la ejecución de las tareas asignadas se encontró comprendida dentro de las funciones propias y complementarias del cargo de conductora que desempeñaba, las mismas que en ningún caso afectaron su dignidad como persona y profesional.

2.6. LA SENTENCIA AL CALCULAR LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO QUE CONSIDERA APLICABLE OMITE ADVERTIR LOS PERIODOS DE SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL QUE TUVIERON LUGAR

2.6.1. En el supuesto negado que la Sala confirmase lo resuelto por la Sentencia, corresponde advertir que el periodo de servicios utilizado para calcular la indemnización por despido no es el correcto.

2.6.2. Así pues, nuestra empresa y la demandante entablaron una relación laboral a partir del 01 de agosto de 2008, en virtud del contrato de trabajo a plazo indeterminado suscrito en esa misma fecha.

2.6.3. Ahora bien, tal como se encuentra acreditado en autos y no ha sido tenido en consideración por la Sentencia, con fecha 03 de setiembre de 2013, las partes de común acuerdo y a solicitud de la entonces trabajadora acordaron suspender la relación laboral entablada toda vez que la actora cursaría estudios en el extranjero (ANEXO 1-I del escrito de contestación).

La suspensión perfecta de la relación laboral tuvo lugar del 15 de setiembre de 2013 al 06 de julio de 2014.

2.6.4. Asimismo, con fecha 05 de julio de 2015, la ahora demandante solicitó el otorgamiento de una licencia con goce de haberes del 02 de setiembre de 2015 al 15 de octubre de 2015, la misma que fue concedida por nuestra empresa (ANEXO 1-J del escrito de demanda).

2.6.5. En consecuencia, para determinar el tiempo de servicios acumulado por la demandante, el Juzgado debió descontar y no considerar los periodos de suspensión de la relación laboral, periodos durante los cuales la actora no desarrolló prestación efectiva de servicios.

III. EXPRESIÓN DEL AGRAVIO

La Sentencia impugnada vulnera nuestro derecho al debido proceso y nos perjudica puesto que, declara la existencia de un vínculo laboral con la actora durante el periodo reclamado, así como considera que luego habría tenido lugar un despido indirecto por la comisión de actos de hostilidad, razones por las cuales nos condena al pago de S/. 143,372.22 (Ciento cuarenta y tres mil trescientos setenta y dos con 22/100 Soles) más intereses, costos y costas.

POR TANTO:

AL JUZGADO PEDIMOS: Se sirva admitir a trámite el presente recurso de apelación y elevarlo al Superior.

PRIMER OTROSÍ DECIMOS: Que acompañamos a la presente, copias suficientes del escrito, así como el comprobante de pago del arancel judicial por apelación de sentencia y de notificación.

Lima, 26 de julio de 2017



DUILIO NICOLINI BARCO
ABOGADO
CAL. 51830

VII. AUDIENCIA DE VISTA DE LA CAUSA

[AUDIENCIA DE VISTA - EXPEDIENTE N° 2713-2016](#)

VIII. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SÉPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 02713-2016-0-1801-JR-LA-03 (S)

SEÑORES:

GOMEZ CARBAJAL.

HUATUCO SOTO.

CHAVEZ PAUCAR.

SENTENCIA

Resolución número dos

Lima, veintinueve de mayo del
año dos mil dieciocho.

VISTOS:

En Audiencia de Vista de la Causa, del **22 de mayo del 2018**, interviniendo como ponente el Juez Superior **Chávez Paucar**; emitió la siguiente sentencia.

ASUNTO:

Viene en revisión a esta instancia el recurso de apelación interpuesto por la demandada contra la **Sentencia N° 182-2017-19°JETP-NLPT**, contenida en la resolución número cuatro de fecha 20 de julio del 2017, que corre de fojas 213 a 243, que declaró **fundada en parte** por ende la desnaturalización del contrato de locación de servicios y la existencia de un contrato de trabajo, desde el 01 de enero de 2007 al 31 de enero de 2008; y **ordenó** que la demandada le pague a favor de la demandante el importe de **CIENTO CUARENTA Y TRES MIL TRESCIENTOS SETENTA Y DOS CON 22/100 SOLES (S/ 143,372.22)**, por concepto de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones e indemnización por despido indirecto; **infundada** la demanda en el extremo referido al pago de utilidades y del reconocimiento de vínculo laboral por el periodo del 01 de febrero al 31 de julio del 2008; **infundada** la tacha formulada por la demandada; **fundada** la oposición formulada por la demandada; y además **ordenó** que la demandada pague las costas y costos del proceso, que junto a los intereses legales y financieros, serán liquidados en ejecución de sentencia.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SÉPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 02713-2016-0-1801-JR-LA-03 (S)

AGRAVIOS:

La demandada, en su recurso de apelación invoca como agravios que la sentencia incurrió en error:

- i) Al vulnerar su derecho al debido proceso, el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales y el deber de valoración adecuada de los medios probatorios y como consecuencia de ello, declarar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios de la actora, ya que no se evidencia que la sentencia haya desarrollado la existencia del elemento subordinación.
- ii) Al concluir que la demandante fue víctima de actos de hostilidad, sin tener en cuenta que en la imputación de los actos de hostilidad no se observó a cabalidad lo previsto en el artículo 30º de la LPCL, razón por la cual la demandante carecía de interés para obrar para interponerla, ya que el inicio y desarrollo del procedimiento de cese de actos de hostilidad seguido por la trabajadora, así como su decisión de dar por finalizado el contrato de trabajo, tuvo lugar mientras la relación laboral se encontraba suspendida, primero como consecuencia del descanso médico que le fuera diagnosticado y luego a razón del goce del descanso pre y post natal.
- iii) Al calcular la indemnización por despido, sin tener en cuenta los períodos de suspensión de la relación laboral que tuvieron lugar, ya que con fecha 03 de setiembre de 2013, las partes de común acuerdo y a solicitud de la entonces trabajadora acordaron suspender la relación laboral entablada, en razón a que la actora cursaría estudios en el extranjero, por tanto, la suspensión perfecta de la relación laboral tuvo lugar del 15 de setiembre de 2013 al 06 de julio de 2014; asimismo, en fecha 05 de julio de 2015, la demandante solicitó se le otorgue una licencia con goce de haberes del 02 de setiembre de 2015 al 15 de octubre de 2015, la que fue concedida por la demandada; en consecuencia, para determinar el tiempo de servicios acumulados por la demandante, debió descontarse y no incluirse los períodos de suspensión de la relación laboral referidos, durante los que la actora no prestó efectivamente sus servicios.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SÉPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 02713-2016-0-1801-JR-LA-03 (S)

PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:

La **demandada**, pretende que la sentencia recurrida sea **revocada**.

FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:

1. Conforme al artículo 370º del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral, ante una apelación, la competencia del Superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor, circunscribirse únicamente a los agravios invocados por la demandada en su recurso de apelación respecto a la resolución impugnada; en observancia de los principios de congruencia procesal y motivación de las resoluciones judiciales.
2. En relación al **primer agravio invocado**, referido a que se vulneró vulnerado su derecho al debido proceso, el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales y el deber de valoración adecuada de los medios probatorios, y como consecuencia de ello declarar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios de la actora, ya que no se evidencia que la sentencia haya desarrollado la existencia del elemento subordinación; **cabe señalar** que el Tribunal Constitucional, considera que el **debido proceso** contemplado en el inciso 3) del artículo 139º de la Constitución, *es un derecho fundamental de carácter instrumental que se encuentra conformado por un haz o conjunto de derechos esenciales que forman parte de su estándar mínimo (como el derecho de defensa, el derecho a probar, legalidad, razonabilidad y proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad, etc.)*, es decir está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, que incluye a los actos administrativos, a fin de que las personas estén en la posibilidad de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado o de los particulares que pueda afectarlos.
3. En torno al Principio de **Congruencia Procesal**, el Tribunal Constitucional¹, ha señalado al referirse a la **motivación de las resoluciones judiciales**, que *una de los contenidos esenciales del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los*

¹ STC N° 00898-2009-HC/TC.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SÉPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 02713-2016-0-1801-JR-LA-03 (S)

órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y **congruente** con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos, lo que es acorde con el inciso 5) del artículo 139 de la Constitución"; es decir se constituye en un límite de la decisión en relación a las peticiones formuladas en la demanda; lo que significa que el Juez no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que no han sido alegados por las partes.

4. En tal sentido, la **motivación de las resoluciones judiciales y el debido proceso** constituyen garantías y principios de la función jurisdiccional, conforme a los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política. Dichas garantías imponen por un lado una obligación a los magistrados de fundamentar sus decisiones, es decir, justificar y explicitar las razones que sirvieron de sustento de la resolución emitida, sea que esta se trate de un auto o una sentencia y de otro lado que cumplen una función basilar al interior de un proceso, pues al permitir conocer las razones de una decisión, posibilita el ejercicio del derecho de defensa a las partes de un litigio.
5. La apelante, si bien alega la vulneración del derecho al debido proceso por no haberse valorado adecuadamente los medios probatorios presentados; sin embargo no señala en forma concreta y precisa que medios probatorios no se han valorado, ni tampoco de qué modo o en qué forma debían ser valorados para estimarse como una adecuada valoración, evidenciándose con ello que lo que cuestiona es la valoración y conclusión adoptada por el Juzgado; y tampoco precisa como se habría configurado la vulneración al debido proceso, limitándose a efectuar una discusión eminentemente dogmática, sin ninguna vinculación con la situación fáctica ocurrida en el proceso, lo cual impide a éste Colegiado, efectuar la revisión pertinente; máxime si de lo alegado, se infiere que lo que pretende en realidad es cuestionar la **ratio decidendi** de la sentencia; **por lo que debe desestimarse el primer agravio invocado.**
6. Respecto al **segundo agravio invocado**; referido a que se concluyó que la demandante fue víctima de actos de hostilidad, sin tener en cuenta que en la imputación de los actos de hostilidad no se observó a cabalidad lo previsto en el artículo 30° de la LPCL, razón por la cual la demandante carecía de interés para obrar para interponerla, ya que el inicio y desarrollo del procedimiento de cese de



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SÉPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 02713-2016-0-1801-JR-LA-03 (S)

actos de hostilidad seguido por la trabajadora, así como su decisión de dar por finalizado el contrato de trabajo, tuvo lugar mientras la relación laboral se encontraba suspendida, primero como consecuencia del descanso médico que le fuera diagnosticado y luego a razón del goce del descanso pre y post natal; **cabe señalar** que los actos de hostilidad, son aquellos supuestos previstos taxativamente por la ley en los que el empleador incurre en faltas graves ya sea por el incumplimiento injustificado de sus obligaciones específicas o porque se excede en el ejercicio de sus facultades de dirección; y que pueden ser susceptibles de ser controlados o limitados por los trabajadores.

7. Es decir, los actos de hostilidad, constituyen faltas graves cometidas por el empleador contra el trabajador y que le facultan a éste, luego de cumplir el previo procedimiento formal de emplazamiento directo; a demandar judicialmente el cese de actos de hostilidad u optar por dar por terminado el vínculo laboral, con los efectos del despido arbitrario (denominado despido indirecto); siempre que el empleador incurra en una de las conductas descritas en el artículo 30° de la LPCL; que el actor acredite dichas faltas y observe el procedimiento previo, conforme a la exigencia prevista por el literal b) del numeral 23.3) del artículo 23° de la NLPT.
8. De otro lado, si bien es cierto que conforme al artículo 9° de la LPCL, el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo; así como la forma o modalidad de la prestación de las labores, dentro de los criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo; el ejercicio de dicha facultad debe sustentarse en dos parámetros de justificación: **1) la razonabilidad**; y **2) las necesidades del centro de trabajo**.
9. La razonabilidad según **Pia Rodríguez**², señala: *“... esa potestad patronal deberá ser razonablemente ejercida. Y ello significa que el empleador debe poder invocar razones objetivamente válidas para justificar su ejercicio. Y por tanto, debe contrapesarlas, llegado el caso, con eventuales razones invocadas por el trabajador para oponerse en la situación concreta”*. Por su parte **Blancas Bustamante**³, citando a De Ferrari, señala que: *“para este autor, el límite reside en la prohibición de introducir cambios radicales y definitivos en la relación de*

² Pia Rodríguez, Américo (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Ediciones De Palma, Buenos Aires, pag. 298.

³ Blancas Bustamante, Carlos. (2013). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Jurista Editores, Lima. Pág. 658.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SÉPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 02713-2016-0-1801-JR-LA-03 (S)

trabajo "(...) la posición doctrina más acertada – afirma- es aquella que admite que el empleador tiene la facultad de modificar unilateralmente las condiciones de la prestación del servicio, siempre que no se trate de cambios radicales y de carácter definitivo del régimen contractual, y cuando dicho cambio no cause al trabajador daño material inmediato o futuro, ya sea de carácter pecuniario o simplemente profesional". Como ejemplos típicos de cambios radicales menciona el traslado de la planta de la empresa a otra ciudad, la reducción del salario o el desconocimiento de la categoría profesional."

10. Las necesidades del centro de trabajo, suponen pues la concurrencia de una situación de necesidad objetiva que requiera de parte del trabajador la ejecución de determinadas actividades distintas o adicionales a las que le corresponde o para las que fue contratado; su traslado a un determinado lugar distinto del lugar habitual en el que presta servicios o cualquier otra situación que requiera las necesidades de la empresa.
11. Finalmente, el propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador, debe suponer por un lado la ausencia de la razonabilidad o de las necesidades de la empresa, expresadas o mencionadas con claridad; y por otro lado que dicha medida no contenga ningún acto de implique una represalia, al ejercicio de derechos de carácter individual o colectivo por parte del trabajador o a la negativa de acceder a requerimientos indebidos de parte del empleador, como sería el caso de la exigencia de la presentación de una carta de renuncia, sin que exista voluntad del trabajador para ello o la represalia por ejercicio de la libertad sindical o por denuncias que pudo formular el trabajador contra algún trabajador o funcionario; o de actos que atente contra la moral o la dignidad del trabajador.
12. Procesalmente, el penúltimo párrafo del **artículo 30° de la LPCL**, señala que el trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso; y el **artículo 35°** señala que el trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el Artículo 30° de la presente Ley, podrá optar exclusivamente por: **a)** Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o, **b) La terminación del contrato de**



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SÉPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 02713-2016-0-1801-JR-LA-03 (S)

trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 38° de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.

13. En el presente caso, la actora invoca haber sido pasible de actos de hostilidad de parte de la demandada, en el desempeño de su cargo de Reportera y Conductora de Televisión, desde mediados del año 2014, al recibir la orden, junto a otros periodistas, de efectuar **menciones publicitarias** durante el desarrollo del noticiero; hecho que motivó que junto a otros periodistas, formularían objeciones y observaciones verbales y directas a los Directivos del Canal, llegando incluso a poner en conocimiento de tales hechos a la opinión pública.
14. Agrega, que tales situaciones e incomodidades se vieron reflejadas en los numerosos correos electrónicos, que le curso al Gerente de Informaciones y al Gerente General, expresándoles su desacuerdo total contra las decisiones tomadas por la empresa y su negativa a realizar dichas menciones comerciales, en el desarrollo de su labor en el noticiero; ante lo cual, el Gerente de Informaciones, el día 23 de octubre de 2015 le informó verbalmente, que dejaría de continuar en el noticiero diario y que en su lugar presentaría las noticias de los días sábados 24 y domingo 25; ya que en dichos espacios no estaba previsto difundir menciones publicitarias.
15. La demandada, por su parte señala que el argumento de la actora, resulta desproporcionada y arbitraria, además de que no se encuentra sustentada; dado que lo que pretende es desconocer las estipulaciones contenidas en su contrato de trabajo, referidas a las obligaciones que asumió; así como pretende retractarse de sus propias acciones, dado que en un principio acató y desarrollo las actividades que le fueron encomendadas como es la realización de menciones publicitarias y que ahora constituye materia de controversia.
16. Del tenor de ambas posiciones, controversia se centra en las siguientes situaciones: i) si la demandante en su condición de Reportera y Conductora del noticiero, tenía como obligación derivada de su contrato de trabajo, la realización de menciones comerciales; y ii) si la imposición de dicha labor configura o no, un



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SÉPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 02713-2016-0-1801-JR-LA-03 (S)

acto de hostilidad y si ello constituye un acto que atenta contra la dignidad de la demandante.

17. Antes de entrar a dilucidar al fondo de la controversia, este Colegiado considera que por la particularidad del presente caso, debemos previamente referirnos al derecho a la dignidad del trabajador, el cual es un derecho intrínseco al ser humano por el sólo hecho de existir, ya que aún sin estar plasmado en una norma, existe y es exigible para todas las personas. La dignidad, es por tanto un principio y la base de todos los derechos fundamentales, por ello cuando se habla del derecho a la dignidad se hace imperativo hablar realmente de las normas jurídicas para hacerla respetar, es decir, los derechos exigibles para gozar de la dignidad, y cuando hablamos del derecho a la dignidad del trabajador, nos referimos a los derechos que existen, para que las condiciones de trabajo se desarrollen respetando su dignidad.
18. Sobre este tema el **Tribunal Constitucional** ha establecido en el **Fundamento 7)** de la **STC recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC** que: *"En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un status particular de preeminencia ante el cual el derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tutivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones o facultades que la ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (art. 23º, segundo párrafo). Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral"*.
19. En la misma línea jurisprudencial, el **Tribunal Constitucional** en el **fundamento 9)** de la **STC recaída en el Expediente N° 2945-2003-AA/TC**, ha afirmado que: *"el principio de dignidad irradia en igual magnitud a toda la gama de derechos, ya sean los denominados civiles y políticos, como los económicos, sociales y culturales, toda vez que la máxima eficacia en la valoración del ser humano sólo puede ser lograda a través de la protección de las distintas gamas de derechos en forma conjunta y coordinada"*.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SÉPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 02713-2016-0-1801-JR-LA-03 (S)

20. Asimismo, resulta también pertinente referirnos a los **derechos laborales inespecíficos**, que son derechos fundamentales que se reconocen a todo trabajador en su condición de persona y no específicamente en su condición de participante en el proceso productivo y que también pueden ser ejercitados por en el ámbito de las relaciones de trabajo y que merecen protección especial o igual a cualquier derecho laboral. Al respecto, el Profesor **Palomeque López** afirma que: *“Los **derechos inespecíficos** son: otros derechos constitucionales de carácter general y, por ello, no específicamente laborales (que) pueden ser ejercidos, sin embargo, por los sujetos de las relaciones de trabajo (los trabajadores, en particular) en el ámbito de las mismas por lo que en tal caso adquieren un contenido o dimensión laboral sobrevenido. Se produce una ‘impugnación laboral’ de derechos de titularidad general o inespecífica por el hecho de su ejercicio por trabajadores asalariados (también eventualmente por empresarios) a propósito y en el ámbito de un contrato de trabajo”*⁴.
21. Con base en las opiniones y posiciones referidas, podemos concluir señalando que los derechos inespecíficos son derechos constitucionales de carácter y titularidad general que tienen como ámbito de aplicación las relaciones laborales y que son reconocidos al trabajador por su condición de persona y ciudadano.
22. En el derecho laboral peruano, pueden señalarse como derechos inespecíficos los siguientes: **b) La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad** son el fin supremo de la sociedad y del Estado; artículo 1° de la Constitución; **b) El derecho a la igualdad y no discriminación**; el cual encuentra sustento en el artículo 2.2 de la Constitución que establece que toda persona tiene derecho *“A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”*; **c) La libertad ideológica y religiosa**: la cual encuentra sustento en el artículo 2.3° de la Constitución y dispone que toda persona tiene derecho *“a la libertad de conciencia y de religión, en forma individual o asociada. No hay persecución por razón de ideas o creencias. No hay delito de opinión. El ejercicio público de todas las confesiones es libre, siempre que no ofenda la moral ni altere el orden público”*; **d) A las libertades de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento** mediante la palabra oral o escrita o la imagen, por cualquier medio de comunicación social,

⁴ http://aempresarial.com/web/revitem/4_12075_14395.pdf



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SÉPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 02713-2016-0-1801-JR-LA-03 (S)

sin previa autorización ni censura ni impedimento algunos, bajo las responsabilidades de ley, numeral 2.4) del artículo 2° de la Constitución; e) **El derecho al honor, la intimidad personal y a la propia imagen:** la cual encuentra su sustento en el artículo 2.7° de la Constitución que establece que toda persona tiene derecho "Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar, así como a la voz y a la imagen propias". Asimismo, el artículo 2.6° señala que toda persona tiene derecho "A que los servicios informáticos, computarizados o no, públicos o privados, no suministren informaciones que afecten la intimidad personal y familiar".

23. De otro lado, el artículo 20° de la Constitución Política del Perú, al referirse a los entes deontológicos señala que: "Los colegios profesionales son instituciones autónomas con personalidad de derecho público. La ley señala los casos en que la colegiación es obligatoria.", y como consecuencia de ello se desprende que dichos entes agremian a los profesionales según las profesiones específicas; y conforme a su personalidad imponen normas de conducta y ética que deben ser observados y cumplidos por ellos. Si bien la colegiación obligatoria, sólo puede sustentarse en una Ley, la ausencia de dicha obligatoriedad no enerva tal posibilidad, ni tampoco se restringe ningún derecho de un profesional, incluido un no afiliado, ni lo exime de la observancia de sus disposiciones normativas y reglamentarias; y **en todo caso forman parte de toda la gama de derechos que le asisten**, tanto más si se trata de una organización de nivel superior nacional, como es una Federación de Periodistas del Perú.
24. En efecto dicha Federación, en XXII Congreso Nacional, realizado en Huampani, Lima los días 27 y 28 de octubre del 2001; aprobó el Código de Ética del Periodista: establece una regulación en torno a los actos contra la Profesión Periodística, en su artículo 4°, incisos l) e i), que se detalla a continuación:

Art. 4.- Son actos contrarios a la ética que debe tener todo periodista respecto a su profesión:

i) Difundir como noticia de interés público lo que por su naturaleza es material publicitario, salvo en las secciones identificables que el medio de comunicación social designe expresamente para ello y que el público pueda reconocer como tales, igual comportamiento debe haber para los publireportajes.

l) No acogerse a la Cláusula de Conciencia si la empresa periodística o el medio de comunicación social en que se labora cambia su línea u orientación, con la cual no se coincide. Es ético mantener su propia convicción, lo contrario



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SÉPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 02713-2016-0-1801-JR-LA-03 (S)

es inmoral y aienta contra el prestigio propio y profesional. Las creencias y criterios se fundamentan en principios superiores.

25. Por otro lado el **Código de Ética** del Colegio de Periodistas del Perú⁵; en igual sentido consagra en su preámbulo, la reglas, para cumplir la sagrada misión de informar y precisa que no podrá cumplirse tal obligación si las condiciones concretas de independencia y dignidad profesional no se realizan; y precisa como deberes esenciales del periodista en la búsqueda, redacción, producción, narración y comentario de la noticia: la búsqueda de la verdad; la honestidad y veracidad en la difusión de la información que permita orientar correctamente al pueblo; la libertad de información, comentario, crítica y dignidad; no tergiversar la información; estar comprometido con la verdad, la justicia social, el respeto a los derechos humanos y la paz social; evitar que se dicten disposiciones que disminuyan, dificulten o anulen el ejercicio de la libertad de expresión, sea de parte del Estado o de los medios de comunicación; el deber de velar por la dignidad de su profesión, ejerciendo con decoro su profesión; no hacer uso de los medios de comunicación en funciones de los intereses personales, familiares o particulares.
26. Las disposiciones éticas citadas, constituyen disposiciones de desarrollo vinculadas a las normas constitucionales citadas precedentemente; y en tal virtud, constituyen además base de análisis normativa, a efecto de evaluar los comportamientos adoptados en el presente caso, por ambas partes, en relación a los actos de hostilidad denunciados por la demandante.
27. Con base de lo señalado, en este caso, se tiene de la revisión de autos que se han actuado los siguientes medios probatorios:
- a) La copia de la carta de fecha 04 de enero de 2016 que corre a fojas 65 a 67, cursada por la actora a la empresa imputándole la comisión de actos de hostilidad consistentes en los actos del empleador contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador, y concediéndole el plazo legal de 06 días para que cesen dichos actos de hostilidad.
 - b) La carta notanal de fecha 07 de enero de 2016, que corre a fojas 03 a 05, por la cual la demandada da respuesta a la carta de imputación de actos de hostilidad de la demandante, rechazando las afirmaciones planteadas y alega que ella fue contratada para realizar las labores propias de reportera y conductora y que si bien en su contrato no se establece la ejecución de actividades materia de controversia (menciones publicitarias) tales tareas se encuentran

⁵

<https://www.google.com.pe/search?q=C%C3%B3digo+de+%C3%89tica+Profesional+del+Colegio+de+Periodistas+del+Peru&oc=C%C3%B3digo+de+%C3%89tica+Profesional+del+Colegio+de+Periodistas+del+Peru&ags=chrome:695775471j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SÉPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 02713-2016-0-1801-JR-LA-03 (S)

- comprendidas dentro de las actividades complementarias y accesorias inherentes a su condición de conductora de un espacio televisivo.
- c) La copia de la carta notarial de fecha 03 de febrero de 2016, que corre a fojas 05 y 06, por la cual la demandante le comunica a la empresa su decisión de dar por terminada la relación laboral y demandar el pago de la indemnización por despido.
 - d) Las copias de las boletas de pago de la demandante de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2015, que corren de fojas 07 a 09; en los que se precisan los importes de las remuneraciones percibidas mensualmente.
 - e) La copia del contrato de trabajo a plazo indeterminado suscrito entre la demandante y la demandada, de fecha 01 de agosto de 2008 que corre a fojas 10, en cuya cláusula segunda se estipuló que: La Empresa contrata a plazo indeterminado los servicios de La Trabajadora, para que realice las labores propias de reportera y conductora del programa o programas periodísticos que designe la Empresa; y en cuya cláusula séptima se estipuló que: La trabajadora prestará servicios en las actividades complementarias y accesorias correspondientes, así como en cualquier otra actividad para la cual sea designado. En tal sentido, La Trabajadora se compromete a participar en calidad de invitado en todos los programas que La Empresa le indique y a participar en todas las promociones y publicidades que realice La Empresa para la difusión de sus programas y diversas campañas de imagen y comunicación. Dicha colaboración consistirá en su participación en las filmaciones, grabaciones, sesiones fotográficas o presentaciones personales en la forma y condiciones que La Empresa señale.
 - f) La copia del correo electrónico de fecha 10 de agosto de 2015, que corre a fojas 15 a 17, y sus comunicaciones anexas dirigido por la actora al señor Augusto Álvarez Rodrich, de los que se desprende que la actora le comunicó al Director Periodístico del Canal la incomodidad de tener que realizar menciones publicitarias que harían identificarla directamente con la marca cuando ella no trabaja ni representa a Seguros Falabella.
 - g) La copia del correo electrónico enviado por la actora con fecha 15 de octubre de 2015, al señor Augusto Álvarez Rodrich, que corre a fojas 18; en el que indica su abstención de participar en las activaciones publicitarias dentro del noticiero.
 - h) La copia del correo electrónico enviado por la actora con fecha 23 de octubre de 2015 al señor Augusto Álvarez Rodrich, que corre a fojas 21, en el que refiere que al haber sido removida del cargo de la conducción del noticiero Matinal por negarse a leer las menciones publicitarias de Essalud, aún continúa en la espera de su comunicación para saber cuánto tiempo durará la medida y en todo caso cuáles serán sus funciones periodísticas a partir de la fecha.
 - i) La copia del correo electrónico enviado por la actora con fecha 20 de octubre de 2015 al Gerente General de la Empresa demandada señor Andrés Badra Badra, que corre a fojas 19 y 20, en el que expresa su malestar respecto a las menciones publicitarias que viene haciendo hace más de un año.
 - j) La copia de la Carta de fecha 18 de noviembre de 2015 que corre a fojas 22 a 23, remitida por la actora al Gerente General y a la Gerente de Recursos Humanos de la Empresa, refiriéndole que su intención es poner freno y aclarar formalmente los hechos que han ocurrido, por respeto profesional a su persona.
 - k) La copia de la carta de fecha 18 de noviembre de 2015, que corre a fojas 28, por la cual la Gerente de Recursos Humanos da respuesta a la carta de la misma fecha cursada por la accionante refiriendo que la empresa en todo momento ha sido respetuosa de la legislación laboral y de los derechos que le asistente, así como, del contrato de trabajo que los une.
 - l) Tres videos que corresponden a las actividades realizadas por la demandante como reportera y conductora durante el año 2007, la cual acredita la relación laboral de la actora desde antes de la firma del contrato de duración indeterminada.
 - m) Copia del Código de Ética Periodística de la Federación de Periodistas del Perú, que corre de fojas 30 a 38, en la cual se observa que se ha vulnerado el literal f) del artículo 4° del código de ética de la Federación de Periodistas del Perú.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SÉPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 02713-2016-0-1801-JR-LA-03 (S)

- n) Contrato de Locación de Servicios de fecha 01 de febrero de 2007, que corre de fojas 17 a 18 con lo cual se acredita que la demandante ingresó a prestar servicios para la demandada con fecha 01 de febrero de 2007.
 - o) Contrato de trabajo de la demandante y sus adendas, que corren de fojas 137 a 143, con lo cual se evidencia la relación a tiempo indeterminado de la actora y también se advierte el incremento remunerativo que ha tenido a través del tiempo.
 - p) Contrato de Formación Profesional y Permanencia en el Empleo de fecha 03 de septiembre de 2013 que corre de fojas 149 a 151, con lo que se acredita que la demandante realizó un viaje a efectos de capacitarse en aspectos relacionados a su carrera en una institución educativa por el período del 15 de septiembre del 2013 al 06 de julio del 2014.
 - q) Comunicación de fecha 09 de julio de 2015 cursada por la demandante a la Empresa que corre a fojas 152, por la cual la demandante solicita licencia con goce de haber con la finalidad de viajar a la ciudad de New York para cumplir con las actividades del programa Reham Al Farra edición 2015, como parte de la beca otorgada por Naciones Unidas a su persona.
 - r) Liquidación de Beneficios Sociales de la demandante, que corre a fojas 146, con la cual se acredita que la demandada cumplió con cancelarle a la actora el pago de sus beneficios sociales por el importe de S/. 46,188.09 soles.
 - s) Cargo de entrega del cheque N° 00031345 2 002 193 1502346011 14 que corre a fojas 147, con el cual se acredita que la demandante recibió un cheque como pago de sus beneficios sociales por el importe de S/. 46,188.09 soles.
 - t) Cargo de entrega del Certificado de Trabajo de la demandante, que corre a fojas 148, con el cual se acredita que la empresa demandada cumplió con otorgarle a la demandante su certificado de trabajo.
 - u) El mérito de la comunicación de fecha 23 de noviembre de 2015, que corre a fojas 156, en la cual la demandada manifiesta que la empresa demandada en todo momento ha sido respetuosa de la legislación laboral, y de los derechos que la asistente, así como, del contrato de trabajo que los une.
 - v) El mérito del Informativo Market Report: Inversión Publicitaria 2015, elaborado por la Empresa Compañía Peruana de Estudios de Mercado y Opinión Pública S.A.C, que corre de fojas 153 a 155, con la cual se acredita la evolución de las inversiones publicitarias en los medios televisivos a nivel nacional.
28. De la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios y la contrastación con los fundamentos fácticos alegados por las partes y el marco normativo citado precedentemente; este Colegiado estima que ha arribado a las siguientes premisas:
- a. Que, la demandante ingresó a prestar servicios para la demandada el **01 de febrero de 2007**, desempeñándose desde esa fecha como Reportera y Conductora de Noticias, en un primer lugar sujeto a contratos de locación de servicios y posteriormente desde del 01 de agosto de 2008, sujeto a un contrato de trabajo de duración indeterminada hasta la fecha de su cese.
 - b. Que, en su condición de Reportera y Conductora, desempeñó de manera continua las funciones del cargo al que fue asignada, bajo un régimen de tiempo completo, laborando 48 horas semanales flexibles, asimismo, su remuneración durante ese lapso de tiempo sufrió variaciones, ya que de



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SÉPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 02713-2016-0-1801-JR-LA-03 (S)

acuerdo a los contratos de trabajo y de las boletas de pago, que obran en autos, se aprecia que percibió los siguientes importes: S/. 2,000.00 Soles, S/. 4,082.00 soles, S/. 5,000.00 soles, S/. 11,000.00 soles y la última remuneración de S/. 12,000.00 soles.

- c. Que, durante dicho récord laboral, no hubo cuestionamiento alguno a la actora en el desarrollo del cargo, sin embargo, a mediados del año 2014, la demandada decidió la ejecución de actividades de publicidad no tradicional, y en tal virtud recibió la orden, junto a otros periodistas, de hacer **menciones publicitarias** en el noticiero a su cargo, lo que motivó que junto a otros periodistas, formularan objeciones y observaciones ante los Directivos del Canal.
- d. Ahora bien, en torno a si la realización de las menciones publicitarias, constituye una función que le correspondía a la actora, como parte de las obligaciones previstas en su contrato de trabajo; cabe señalar que al no estar expresamente mencionada ella, no puede atribuírsele dicha labor o responsabilidad; y que si bien se mencionan la sujeción a realizar actividades complementarias, las menciones publicitarias no pueden considerarse como complementaria de un Periodista; máxime si ellas están prohibidas por los códigos de Ética tanto del Colegio de Periodistas, como de la Federación de Periodistas; y porque además resultan evidentemente atentatorias contra la dignidad personal y profesional de la trabajadora demandante; dado que la realización de menciones publicitarias, no constituye una actividad o función específica de un profesional periodista.
- e. Si bien, inicialmente la demandante consintió efectuar algunas menciones publicitarias; ello no puede considerarse como un hecho plenamente aceptado y que por ende su ejecución hubiera pasado a formar parte de sus tareas y responsabilidades, incluyendo los programas de noticias, en los cuales la demandante ejercía la conducción, esto bajo la sola alegación de compensar la menor demanda de servicios publicitarios.
- f. En efecto, la demandante sostiene que comunicó verbalmente a los representantes de la empresa, en varias oportunidades su negativa a



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SÉPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 02713-2016-0-1801-JR-LA-03 (S)

continuar realizando dichas menciones publicitarias, sin encontrar respuesta alguna; por lo que procedió a realizar sus reclamos mediante correos electrónicos, como se corrobora con el correo de fecha 10 de agosto de 2015, que corre de fojas 15 a 17, comunicándole al Señor Augusto Álvarez Rodrich, su abstención para participar en actividades publicitarias dentro del noticiero, ya que la mención publicitaria que se le obliga mencionar, puede conllevar a que se le identifique directamente con la marca publicitaria, cuando en la realidad ella no trabaja ni representa a la empresa contratante del servicio; recibiendo como respuesta, que su contrato la obligaría a realizar dichas menciones, que son muy importantes para el logro de los objetivos comerciales del canal.

- g. La negativa de la demandante a realizar las menciones publicitarias, fue reiterada mediante correo de fecha 20 de octubre de 2015, al Gerente General de la demandada, expresándole su malestar por la imposición de que realice menciones publicitarias, y porque además considera incorrecto que como periodista se identifique con una marca o entidad del estado, ya que en su contrato no está estipulado hacer las menciones referidas, agregando que desde hace un año viene requiriendo se solucione dicho problema.
- h. Dicha comunicación, tuvo como consecuencia inmediata que fuera removida de su cargo como conductora del programa noticioso, pese a su avanzado estado de gestación, como se puede corroborar del correo de fecha 23 de octubre de 2015, que corre a fojas 21, por disposición del señor Augusto Álvarez Rodrich.
- i. Ante tal hecho, por Carta Notarial del 18 de noviembre de 2015, la actora solicitó una reunión al Gerente General de la demandada, para aclarar formalmente los hechos ocurridos, en respeto a su persona y como profesional, la que fue respondida por la demandada por carta del 23 de noviembre de 2016, en el que se le refiere que la empresa en todo momento fue respetuosa de la legislación laboral y de los derechos que le asisten, así como, del contrato de trabajo que los une; con lo que se evidencia con claridad que la empresa dejó sentada su imposición de que la actora en su



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SÉPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 02713-2016-0-1801-JR-LA-03 (S)

labor realice las menciones publicitarias; y que su negativa determinó su cambio de labor, en relación a la que venía desarrollando durante su récord laboral.

29. Las situaciones descritas evidencian que la demandada le impuso unilateralmente la realización de emisiones publicitarias en el desarrollo del programa de noticias; hecho que este Colegiado estima que se enmarca dentro del supuesto fáctico previsto en el literal g) del artículo 30° de la LPCL, que señala que son actos de hostilidad equiparables al despido, los actos que afecten la dignidad del trabajador; en éste caso la dignidad de una Profesional Periodista.
30. Ahora bien, la conducta hostilizadora de la demandada, se ha desarrollado con anterioridad a la remisión de la carta de emplazamiento para el cese de actos de hostilidad por la demandante; al haberse comprobado y además materializado la imposición unilateral al extremo de retirarla a la demandante del programa habitual que era conducido por ella, para asignarle otro espacio noticioso los fines de semana; y con la expresa afirmación de que la posibilidad de continuar realizando sus labores habituales estaba condicionada a la realización de dichas menciones publicitarias; es decir el acto de hostilidad denunciado fue materializado y objetivado con anterioridad al inicio del procedimiento formal.
31. En tal sentido, no tiene sustento alguno, la alegación formulada por la demanda en torno a que el procedimiento formal se habría desarrollado cuando el vínculo laboral se encontraba suspendidos; puesto que la carta de descargo formulado por la demandada ratificó y reiteró su posición del no cambio de su decisión; hecho que precisamente motivó que la trabajadora demandante, optara por darse por despedida, conforme a lo previsto en el literal b) del artículo 35° de la LPCL.
32. Este Colegiado estima que no puede admitirse como sustento de la exigencia impuesta por la demandada, que tendría sustento en el contrato de trabajo, ni tampoco en el hecho de la menor demanda de servicios publicitarios, le habrían obligado a realizar dicho tipo de contenidos, y que habrían sido impuestos a los conductores de los diferentes programas que emitía la empresa; y en todo caso dicha imposición evidentemente vulneraría el derecho a la dignidad de un profesional periodista y en su condición de persona, pretendiéndose con ello el



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SÉPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 02713-2016-0-1801-JR-LA-03 (S)

desconocimiento del deber esencial que le asiste a toda la sociedad para el respeto de la dignidad de toda persona humana.

33. La conclusión precedente, tiene su respaldo además en lo resuelto por el **Tribunal Constitucional** en la **STC recaída en el Expediente N° 1058-2004-AA/TC** en la que se señala que: *"Aún cuando es inobjetable que toda relación laboral supone para el trabajador el cumplimiento de obligaciones; y para el empleador, la facultad de organizar, fiscalizar y, desde luego, sancionar a quien incumple tales obligaciones, ello no quiere decir que el trabajador deje de ser titular de los atributos y libertades que como persona la Constitución le reconoce, No en vano el artículo 23° de nuestra norma fundamental contempla expresamente que "Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador". Por consiguiente y en tanto existen mecanismos mediante los cuales el trabajador puede ejercer sus derechos, resulta igual de inobjetable que la relación de trabajo debe respetar el contenido esencial de los mismos."*
34. En conclusión, la demandada no podía obligar a la actora a realizar realice menciones publicitarias, si ella no estuviera de acuerdo o lo aceptaría voluntariamente; y la imposición de dicha obligación afectó ineludiblemente su dignidad como persona humana, hecho que además se agrava si se tiene en cuenta que por las circunstancias temporales de ocurrencia de los hechos, la demandante se encontraba en un avanzado estado de gestación; y tampoco existió obligación contractual alguna que le impusiera dicha responsabilidad, dado que si bien en la cláusula séptima del contrato, se estipuló únicamente que la actora prestará servicios en las actividades complementarias y accesorias, así como en cualquier otra actividad que se le designe, comprometiéndose a participar en calidad de invitada en todos los programas que la demandada realice y a **participar en todas las promociones y publicidades que la demandada realice para la difusión de sus programas** y diversas campañas de imagen y comunicación (el sombreado es nuestro); ello debe entenderse conforme al tenor del propio contrato que la prestación de servicios complementarias y accesorias que la actora realice, debían estar relacionadas con su objeto de contratación como reportera y conductora de los programas periodísticos (interpretación finalista del contrato) y en torno a programas o actos de imagen y comunicación de la propia demandada (interpretación literal), no pudiendo alterarse irrazonablemente los



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SÉPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 02713-2016-0-1801-JR-LA-03 (S)

términos contractuales pactados, y extenderse indebidamente a la realización de anuncios publicitarios como imagen de marcas distintas a su empleadora; como ocurrió con Seguros Falabella y Essalud; **por lo que debe desestimarse el agravio invocado.**

35. Respecto al **tercer agravio invocado**, referido a que se calculó la indemnización por despido, omitiendo advertir los periodos de suspensión de la relación laboral que tuvieron lugar desde el 15 de setiembre de 2013 al 06 de julio de 2014, asimismo, con fecha 05 de julio de 2015, la demandante solicitó el otorgamiento de una licencia con goce de haberes del 02 de setiembre de 2015 al 15 de octubre de 2015, la misma que fue concedida por la demandada, en consecuencia, para determinar el tiempo de servicios acumulados por la demandante, el juzgado debió descontar y no considerar los periodos de suspensión de la relación laboral, periodos durante los cuales la actora no desarrolló prestación efectiva de servicios; **cabe señalar** respecto a la suspensión de labores, que el artículo 11° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, "LPCL") señala que: "*Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores*".
36. Por su parte el artículo 12° de la LPCL señala que son causas de suspensión del contrato de trabajo las siguientes: **i) La invalidez temporal; ii) La enfermedad y el accidente comprobados; iii) La maternidad durante el descanso pre y post natal; iv) El descanso vacacional; v) La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio; vi) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales; vii) La sanción disciplinaria; viii) El ejercicio del derecho a la huelga; ix) La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad; x) La inhabilitación administrativa o judicial por periodo no superior a tres meses; xi) El permiso o licencia concedidos por el empleador; xii) El caso fortuito y la fuerza mayor; y, xiii) Otros establecidos por norma expresa.**
37. De la normatividad señalada en los considerandos precedentes se desprende que nuestra legislación laboral no ha establecido si el lapso de tiempo de la



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SÉPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 02713-2016-0-1801-JR-LA-03 (S)

suspensión perfecta de labores debe considerarse o no computables a efectos de determinar el tiempo de servicios de la demandante, sin embargo, este Colegiado considera que cuando el artículo 11° de la LPCL hace referencia a la suspensión del contrato de trabajo, ello sólo es en la medida que el trabajador suspende la prestación del servicio, y la empleadora suspende la obligación de pagar la remuneración, ya que tal como lo establece el artículo antes referido, la suspensión se da sin que desaparezca el vínculo laboral, entendiéndose con ello que todas las demás obligaciones del vínculo laboral subsisten, por tanto, debe entenderse que aún cuando no exista prestación de servicios ni pago de remuneración, la relación laboral continúa, y por tanto debe considerarse como tiempo de servicios acumulados a favor del trabajador, y en el caso de autos a favor de la demandante, máxime si de su certificado de trabajo que fuera presentado por la propia demandada en su escrito de contestación de demandada se consideró como tiempo laborado desde el 01 de agosto de 2008 hasta el 03 de febrero de 2016, sin hacer distinción alguna de la suspensión de labores que ahora cuestiona mediante su escrito de apelación, por tanto, debe tomarse en cuenta el período de suspensión de labores para la determinación del tiempo de servicios laborados de la actora; en consecuencia, **no resulta amparable el tercer agravio invocado, debiendo confirmarse la sentencia venida en grado de apelación.**

38. Finalmente, respecto a los **costos procesales**, debe señalarse que considerando que el proceso laboral se inspira, entre otros principios en la concentración, celeridad, y economía procesal (artículo I T.P. NLPT); que los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, privilegiando el fondo sobre la forma, observando el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad (artículo III T.P. NLPT); que la condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil (artículo 14 NLPT); que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales (Artículo III C.P.C.); y que la condena en costos y costas no requieren ser demandados, sin embargo, su cuantía o modo de liquidación debe ser de expreso pronunciamiento en la sentencia (artículo 31°



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SÉPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 02713-2016-0-1801-JR-LA-03 (S)

NLPT), es decir que uno de los mecanismos previstos por la NLPT, para agilizar el trámite de los procesos labores es que la sentencia determina **expresamente** la cuantía o el modo de liquidación de los costos, para evitar su dilación innecesaria en ejecución de sentencia; en tal sentido cabe la obligación de cumplir con dicha exigencia en esta instancia, así como determinarlo en los casos en que la sentencia de primera instancia no lo haya determinado, pese a imponer la condena en costos.

39. A lo señalado, debe agregarse además que el artículo 412° del Código Procesal Civil, señala 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 pagará las costas y costos de ambas."* asimismo, refiere que: *"Si en un proceso se han discutido varias pretensiones, las costas y costos se referirán únicamente a las que hayan sido acogidas para el vencedor"*; y a su vez el artículo 381°, señala que *cuando la sentencia de segunda instancia confirma íntegramente la de primera, se condenará al apelante con las costas y costos. En los demás casos, se fijará la condena en atención a los términos de la revocatoria y la conducta de las partes en segunda instancia.*
40. En el presente caso se ha confirmado la sentencia apelada; por lo que corresponde imponerse la condena en costos a la demandada apelante por ésta instancia, debiendo fijarse su cuantía o forma de liquidación; precisándose además la que corresponda a los costos de primera instancia que si bien también fue fijado en la sentencia, no fue precisado dicha cuantificación o forma de cuantificación, como lo exige imperativamente el artículo 31° de la NLPT.
41. Para la cuantificación, se toma en consideración la naturaleza de la pretensión invocada que es apreciable en dinero; el amparo parcial de las pretensiones reclamadas; la relativa complejidad del caso, el amparo de la apelación incoada por la demandada y el quantum del importe total reconocido como obligación laboral; circunstancias que permiten al Colegiado fijar los costos por primera instancia en el equivalente al importe al **dieciocho por ciento (18%) del importe total que se ordene pagar incluido los intereses que se devenguen, que deben ser liquidados en ejecución de sentencia; más el cinco por ciento (5%) de dicho importe, para el Colegio de Abogados de Lima;** precisándose además que para hacer efectivo el cobro de los costos, la demandante deberá



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SÉPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 02713-2016-0-1801-JR-LA-03 (S)**

acompañar documento indubitable y de fecha cierta que acredite su pago, así como de los tributos que correspondan conforme lo establece el artículo 418° del Código Procesal Civil.

DEDUCCIONES A EFECTUARSE POR LA DEMANDADA.

- 42.** Habiéndose establecido la obligación de pagos de diversos conceptos, en la presente sentencia, corresponde autorizar a la demandada empleadora, a efectuar las deducciones a las que esté obligada y por los importes fijados expresamente por las leyes o normas pertinentes, cuyo pago debe ser acreditado con los documentos idóneos pertinentes en ejecución de sentencia; bajo apercibimiento de requerirse el abono de dicho importe a favor de la actora.

DECISIÓN:

Por estos fundamentos y de conformidad con el literal a), numeral 4.2) del artículo 4° de la NLPT, la Séptima Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú:

HA RESUELTO:

CONFIRMAR la **Sentencia N° 182-2017-19JETP-NLPT**, contenida en la resolución número cuatro de fecha 20 de julio del 2017, que corre de fojas 213 a 243, que declaró **fundada en parte**, por consiguiente se declara la desnaturalización del contrato de locación de servicios y la existencia de un contrato de trabajo desde el 01 de enero de 2007 al 31 de enero de 2008, en consecuencia **ORDENAR** que la demandada le pague a la demandante el importe de **CIENTO CUARENTA Y TRES MIL TRESCIENTOS SETENTA Y DOS CON 22/100 SOLES (S/ 143,372.22)** por concepto de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones e indemnización por despido indirecto; **infundada** la demanda en el extremo referido al pago de utilidades y del reconocimiento de vínculo laboral por el período del 01 de febrero al 31 de julio del 2008; **infundada** la tacha formulada por la demandada; **fundada** la oposición formulada por la demandada; y se **ordena** que la demandada cumpla con pagar las costas y costos del proceso, los mismos que junto a los intereses legales y financieros, serán liquidados en ejecución de sentencia.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SÉPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 02713-2016-0-1801-JR-LA-03 (S)

IMPONER costos procesales a la demandada por ambas instancias, conforme a lo establecido en el **fundamento 41)** de la presente sentencia.

FACULTAR a la demandada a efectuar las deducciones respectivas, conforme a lo estipulado en el **fundamento 42)** de ésta sentencia.

En lo seguidos por **PERLA GUADALUPE BERRIOS CABRERA** contra **COMPAÑÍA LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSIÓN S.A.** sobre Desnaturalización de contratos y otros; y devolvieron los autos al Tercer Juzgado de Trabajo Permanente de Lima, para su ejecución.-

CHP/GB

IX. RECURSO DE CASACIÓN DE LA PARTE DEMANDADA

12/06/2018 16:00:45

Pag. 1 de 1

PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
LIMA

Sede Arnaldo Marquez

Arnaldo Marquez 1051 - 1065 - 1069 Jesus Maria

Cargo de Ingreso de Escrito
(Centro de Distribucion General)
51794-2018

Cod. Digitalizacion: 0000472646-2018-ESC-SP-LA

Expediente : 02713-2016-0-1801-JR-LA-03 F.Inicio: 05/02/2015 14:50:48
Sala : 7° SALA LABORAL
Documento : ESCRITO
F.Ingreso : 12/06/2018 16:00:41 Folios : 36 Páginas: 0
Presentado : DEMANDADO COMPANIA LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION SA
Relator : QUINONES MONTENEGRO, LUIS ARTURO
Ornitia : Soles 207,073.95 N Copias/Acorp : 1
Dep Jud : 0 SIN DEPOSITO JUDICIAL
Arancel : 0 SIN TASAS

SIN ARANCEL JUDICIAL***SIN DERECHO DE NOTIFICACION***

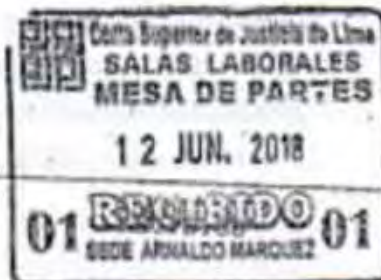
Sumilla : RECURSO DE CASACION

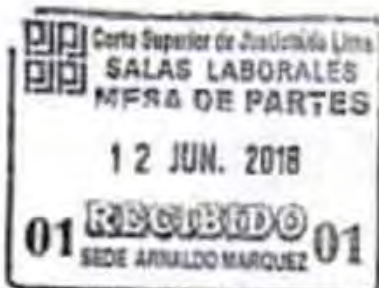
Observacion :

ADJ DOC. EN COPIAS / SIN ARANCELES/ ESCRITO MODIFICADO A MANUSCRITO
POR EL USUARIO

ZINYAS POMA GUADALUPE EULALIA
Entanilla 1

LI-143982-0





Expediente N° 02713-2016-0-1801-JR-LA-03

Escrito N° 03

Sumilla: Recurso de Casación

A LA SEPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA:

CIA. LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSIÓN S.A., debidamente representada por Oscar Giancarlo Demarini Modenesi, identificado con DNI N° 42066362, conforme a las facultades que obran en autos y adjuntamos nuevamente (**ANEXO 3-A**), en los seguidos por **PERLA GUADALUPE BERRIOS CABRERA** sobre **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS**; a usted atentamente decimos:

Que, habiendo sido notificados con la Sentencia de Vista, contenida en la Resolución N° 02, de fecha 29 de mayo de 2018, que **CONFIRMA** la Sentencia N° 182-2017-19*JETP-NLPT, que en su oportunidad declaró **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta y, en consecuencia, determina la desnaturalización del contrato de locación de servicios suscrito por las partes, así como la existencia de un despido indirecto por la comisión de actos de hostilidad, ordenándonos el pago de S/ 143,372.22 (Ciento cuarenta y tres mil trescientos setenta y dos con 22/100 Soles) por concepto de beneficios sociales e indemnización por despido, más intereses, costas y costas; de conformidad con lo establecido en el artículo 34° y siguientes de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, NLT), y el artículo 384° y siguientes del Código Procesal Civil (en adelante, CPC). Interponemos **RECURSO DE CASACIÓN** contra la referida Sentencia de Vista, por las razones que a continuación pasamos a exponer.

I. **PRETENSIÓN CASATORIA**

- **Pretensión casatoria principal:** mediante el presente recurso, solicitamos se declare la **NULIDAD** del extremo de la Sentencia de Vista que confirma y declara **FUNDADA** la pretensión referida a la existencia de un despido indirecto por la comisión de actos de hostilidad, ordenándonos el pago de S/ 135,150.00 (Ciento treinta y cinco mil ciento cincuenta con 00/100 Soles) por concepto de indemnización por despido, más intereses, costas y costas; en atención a las infracciones normativas que se describen en el presente recurso de casación y ordenar se emita un nuevo pronunciamiento con arreglo a ley.

- **Pretensión casatoria subordinada:** sin perjuicio de la pretensión casatoria principal, solicitamos que en sede de Instancia se **REVOQUE** el extremo de la Sentencia de Vista que confirma y declara **FUNDADA** la pretensión referida a la **existencia de un despido indirecto por la comisión de actos de hostilidad**, ordenándonos el pago de S/ 135,150.00 (Ciento treinta y cinco mil ciento cincuenta con 00/100 Soles) por concepto de indemnización por despido, más intereses, costas y costas; y se declare **INFUNDADA** la pretensión planteada.

II. REQUISITOS DE ADMISIBILIDAD DEL RECURSO DE CASACIÓN

El presente recurso de casación debe ser admitido por cuanto cumple los requisitos de admisibilidad establecidos en el artículo 35° de la NLPT, conforme señalamos a continuación:

- **Resolución impugnada y cuantía establecida en la Sentencia:** el recurso de casación se interpone contra la Sentencia de Vista emitida por la Séptima Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, la misma que pone fin al proceso, y cuyo monto ordenado supera las cien (100) URP's (S/. 41,500.00 Soles) pues ordena el pago de S/ 143,372.22 (Ciento cuarenta y tres mil trescientos setenta y dos con 22/100 Soles) por concepto de beneficios sociales e indemnización por despido, más intereses, costas y costas, a favor de la demandante.
- **Sede de Interposición:** el presente recurso se interpone ante la misma Sala Superior que expidió la Sentencia de Vista que se impugna.
- **Plazo de interposición:** el recurso se interpone dentro de los diez (10) días hábiles de notificada la Sentencia de Vista, la misma que fue notificada a nuestra parte el 29 de mayo de 2018.
- **Tasa por casación:** adjuntamos al presente escrito la tasa por recurso de casación, por el importe de S/ 830,00, conforme al recibo extendido por el Banco de la Nación que acompañamos.

III. REQUISITOS DE PROCEDENCIA DEL RECURSO DE APELACIÓN

El presente recurso de casación debe ser declarado procedente por cuanto cumple con los requisitos de procedencia contemplados en el artículo 36° de la NLPT, conforme señalamos a continuación:

- **No consentir resolución adversa de primera instancia:** nuestra parte en su oportunidad interpuso recurso de apelación contra el pronunciamiento de primera instancia.
- **Describir con claridad y precisión las infracciones normativas:** en la Sección IV describimos, de manera clara y precisa, las infracciones normativas en las que ha incurrido la Sala Laboral.
- **Demostrar la incidencia directa de las infracciones normativas sobre la decisión impugnada:** en la Sección V establecemos, desarrollamos y demostramos la incidencia directa de las infracciones normativas incurridas sobre la decisión impugnada.
- **Pedido casatorio:** de acuerdo con lo señalado en la Sección I del presente escrito, hemos cumplido con indicar el alcance de nuestro pedido casatorio.

IV. DESCRIPCIÓN CLARA Y PRECISA DE LAS INFRACCIONES NORMATIVAS Y EL APARTAMIENTO DE PRECEDENTES EMITIDOS POR LA CORTE SUPREMA EN LAS QUE INCURRIÓ LA SALA LABORAL AL EMITIR LA SENTENCIA DE VISTA MATERIA DE IMPUGNACIÓN

1. Primera infracción: contravención del numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú

Como lo demostraremos a continuación, nos encontramos ante una evidente y frontal contravención al principio de la función jurisdiccional consagrado en el numeral 5) del artículo 139° de nuestra actual Constitución Política del Estado, que señala que:

**Artículo 139°: "Son principios y derechos de la función jurisdiccional:
(...)"*

5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.*

Como la Carta Magna indica, la debida motivación de las resoluciones implica el fiel cumplimiento de los requisitos de racionalidad, vinculados a la corrección lógica del razonamiento del juzgador, siendo que éstos además deben ser tomados en consideración a efectos de proceder al segundo nivel de la motivación, el cual consiste en la aplicación de la lógica razonable. Constituye un deber ético-jurídico que garantiza el derecho a un debido proceso, elevado a rango constitucional, por lo que los magistrados están obligados a fundamentar jurídica y fácticamente sus decisiones, a fin de que las partes conozcan el razonamiento lógico jurídico esbozado para llegar a la solución de la controversia, despejando cualquier duda de subjetividad o arbitrariedad.

En palabras del profesor Juan Monroy Gálvez: "(...) siendo que el Juez es la persona encargada de declarar el derecho que corresponda al caso concreto, y pese a que las normas que regulan el trámite que lo conducirá a producir dicha declaración son de naturaleza pública, el derecho que declara (referido al contenido de su declaración que es de naturaleza privada); en consecuencia, le pertenece a las partes emitiendo su pronunciamiento en donde se debe mantener una conexión lógica entre las tres partes de su pronunciamiento", situación que consideramos no se ha originado en el presente proceso.

El propio Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 1313-2005, ha señalado que:

"(...) Uno de los contenidos del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos. La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139° de la Norma Fundamental, garantiza que los jueces, cualquiera que sea la instancia a la que pertenezcan, justifiquen sus decisiones, asegurando que la potestad de administrar justicia

se ejerza con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables."

Dentro de las posibilidades de una sentencia que vulnera el citado principio, se encuentran diferentes defectos de motivación, entre los cuales encontramos el de motivación aparente de una resolución judicial. El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 00896-2009-HC, ha definido a la motivación aparente en los siguientes términos:

"7. El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso. Sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente una violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales.

Así, en el Exp. N° 3943-2006-PA/TC y antes en el voto singular de los magistrados Gonzales Ojeda y Alva Orlandini (Exp. N° 1744-2005-PA/TC), se ha precisado que el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos:

a. Inexistencia de motivación o motivación aparente. Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico."

A criterio del supremo constitucional, el órgano jurisdiccional de turno incurre en la motivación aparente de una resolución judicial cuando la decisión adoptada carece de una exposición de razones mínimas que la justifiquen, para lo cual emplea argumentos sin sustento fáctico o jurídico que resuelvan la materia controvertida, situación que deviene en un cumplimiento meramente formal del mandato de motivación judicial.

En el presente proceso, la Séptima Sala Laboral Permanente de Lima ha incurrido en dicho defecto de motivación al presentar un contenido difuso y genérico del derecho a la dignidad humana, sin exponer las razones de hecho y derecho que justifiquen conceder la tutela invocada por la demandante.

De la revisión de los considerandos 17° al 19° de la Sentencia de Vista, la Corte podrá apreciar lo siguiente:

**17. Antes de entrar a dilucidar al fondo de la controversia, este Colegiado considera que, por la particularidad del presente caso, debemos previamente referirnos al derecho a la dignidad del trabajador, el cual es un derecho intrínseco al ser humano por el sólo hecho de existir, ya que aún sin estar plasmado en una norma, existe y es exigible para todas las personas. La dignidad, es por tanto un principio y la base de todos los derechos fundamentales, por ello cuando se habla del derecho a la dignidad se hace imperativo hablar realmente de las normas jurídicas para hacerla respetar, es decir, los derechos exigibles para gozar de la dignidad, y cuando hablamos del derecho a la dignidad del trabajador, nos referimos a los derechos que existen, para que las condiciones de trabajo se desarrollen respetando su dignidad.*

18. Sobre este tema el Tribunal Constitucional ha establecido en el Fundamento 7) de la STC recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC que: "En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un estatus particular de preeminencia ante el cual el derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tutelivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones o facultades que la ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir

en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto por lo que la Constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (art. 23º, segundo párrafo). Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral".

19. En la misma línea jurisprudencial, el Tribunal Constitucional en el fundamento B) de la STC recalca en el Expediente N° 2945-2003-AA/TC, ha afirmado que: "el principio de dignidad irradia en igual magnitud a toda la gama de derechos, ya sean los denominados civiles y políticos, como los económicos, sociales y culturales, toda vez que la máxima eficacia en la valoración del ser humano solo puede ser lograda a través de la protección de las distintas gamas de derechos en forma conjunta y coordinada"

Sobre el particular, advierte su Despacho que el Colegiado realiza una explicación genérica y difusa del contenido constitucionalmente protegido de la dignidad humana y particularmente en el marco de una relación de trabajo, valiéndose de diferentes sentencias del Tribunal Constitucional. Esta explicación sobre la importancia de la dignidad, la cual no cuestionamos ni negamos, no resuelve en ninguna forma la controversia analizada en autos.

Más adelante, en el considerando 22º la Sala realiza una nueva explicación de las manifestaciones de la dignidad humana en un vínculo laboral, conforme citamos:

"22. En el derecho laboral peruano, pueden señalarse como derechos inespecíficos los siguientes: b) La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado; artículo 1º de la Constitución; b) El derecho a la igualdad y no discriminación; el cual encuentra sustento en el artículo 2.2 de la Constitución que establece que toda persona tiene derecho "A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole"; c) La libertad ideológica y religiosa; la cual encuentra sustento en el

artículo 2.3° de la Constitución y dispone que toda persona tiene derecho "a la libertad de conciencia y de religión, en forma individual o asociada. No hay persecución por razón de ideas o creencias. No hay delito de opinión. El ejercicio público de todas las confesiones es libre, siempre que no ofenda la moral ni altere el orden público"; d) A las libertades de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento mediante la palabra oral o escrita o la imagen, por cualquier medio de comunicación social, sin previa autorización ni censura ni impedimento algunos, bajo las responsabilidades de ley, numeral 2.4) del artículo 2° de la Constitución; e) El derecho al honor, la intimidad personal y a la propia imagen: la cual encuentra su sustento en el artículo 2.7° de la Constitución que establece que toda persona tiene derecho "Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar, así como a la voz y a la imagen propias". Asimismo, el artículo 2.6° señala que toda persona tiene derecho "A que los servicios informáticos, computerizados o no, públicos o privados, no suministren informaciones que afecten la intimidad personal y familiar".

Nuevamente, la Sala se limita a desarrollar un contenido de las variables de la dignidad del trabajador, pero olvida aterrizar dicho marco teórico al caso concreto. Tan cierto es ello que, seguidamente, el Colegiado desarrolla un recuento de los medios probatorios presentados por la demandante, así como de los hechos no controvertidos, sin realizar una explicación precisa y clara de cómo dichos hechos o pruebas son contrarios a la dignidad de la demandante.

Por si ello fuera poco, luego de realizar una explicación genérica desde la perspectiva jurídica y un simple recuento de hechos y pruebas, la Sala concluye lo siguiente:

"32. Este Colegiado estima que no puede admitirse como sustento de la exigencia impuesta por la demandada, que tendría sustento en el contrato de trabajo, ni tampoco en el hecho de la menor demanda de servicios publicitarios, le habrían obligado a realizar dicho tipo de contenidos, y que habrían sido impuestos a los

*conductores de los diferentes programas que emita la empresa; y en todo caso dicha imposición evidentemente vulneraría el derecho a la dignidad de un profesional periodista y en su condición de persona pretendiéndose con ello el desconocimiento del deber esencial que le asiste a toda la sociedad para el respeto de la dignidad de toda persona humana.**

(El énfasis es nuestro)

A partir de los considerandos citados, no entendemos bajo qué justificación la Sala puede concluir que la realización de menciones publicitarias en un noticiario es un acto "evidentemente" contrario a la dignidad profesional y condición de persona ya que el Colegiado omite, si quiere, señalar qué derecho o derechos vinculados a la dignidad humana y del trabajador se han visto vulnerados con dicha decisión empresarial.

En efecto, cabe recordar que es la propia Sala la que atribuye un contenido específico a la dignidad humana en el marco de la relación de trabajo, afirmando que este derecho se ve vulnerado con la afectación a los derechos de intimidad, buena imagen o reputación del trabajador. Sin embargo, en ningún extremo de la Sentencia de Vista se puede apreciar las razones que permiten arribar a una afectación a la accionante.

A ello se agrega que, si la Sala hubiera motivado adecuadamente este extremo de la controversia resultaría absolutamente necesario que explique por qué la exposición de una mención publicitaria en un noticiario es un acto denigrante para el profesional periodista / conductor y cómo dicho acto vulnera alguno de sus derechos. Por el contrario, la Sala se ha limitado a citar diferentes normas de ética profesional que no son aplicables al caso concreto para – mediante un salto lógico en el razonamiento – deducir que la publicidad es contraria a la profesión periodística, siendo que la Sala concluye que este acto "evidentemente" vulnera la dignidad.

La exigencia que la afectación a la dignidad humana debe ser enmarcada en hechos precisos y bajo la invocación de uno o más derechos vinculados ha sido resaltada por el Dr. Carlos Blancas Bustamante, el mismo que señala que "este enunciado opera como una cláusula de apertura, que no describe un hecho específico, susceptible de ser calificado como acto de hostilidad, sino que extiende

dicha calificación a todos aquellos que tengan como efecto concreto lesionar la dignidad del trabajador¹.

En tal sentido, queda claro que los alcances de la afectación de la dignidad humana deben ser claramente establecidos, señalando los hechos que significan un trato denigrante hacia el afectado, así como los derechos que se ven vulnerados como consecuencia de dicho acto.

Siendo ello así, queda demostrado que la Séptima Sala Laboral Permanente de Lima ha incurrido en una motivación aparente al concluir que existe una afectación a la dignidad humana sobre la base de un contenido jurídico y mención de hechos y pruebas, sin exponer las razones concretas que expliquen cómo se ha generado una vulneración a la dignidad o qué derechos afectados son los involucrados en este caso.

2. Segunda infracción: aplicación indebida del artículo 20° de la Constitución Política del Perú

Como describiéramos anteriormente, la Séptima Sala Laboral Permanente de Lima ha concluido que la exposición de menciones publicitarias de la demandante durante sus labores en el noticiero "90 Matinal", es un acto que atenta contra su dignidad profesional.

Para justificar esta conclusión, el Colegiado ha señalado lo siguiente:

23. De otro lado, el artículo 20° de la Constitución Política del Perú, al referirse a los entes deontológicos señala que: "Los colegios profesionales son instituciones autónomas con personalidad de derecho público. La ley señala los casos en que la colegiación es obligatoria.", y como consecuencia de ello se desprende que dichos entes agremian a los profesionales según las profesiones específicas; y conforme a su personalidad imponen normas de conducta y ética que deben ser observados y cumplidos por ellos. Si bien la colegiación obligatoria, sólo puede

¹ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". Tercera Edición, Lima, 2013, pp. 361.

sustentarse en una Ley, la ausencia de dicha obligatoriedad no enerva tal posibilidad, ni tampoco se restringe ningún derecho de un profesional, incluido un no afiliado, ni lo exime de la observancia de sus disposiciones normativas y reglamentarias; y en todo caso forman parte de toda la gama de derechos que le asisten, tanto más si se trata de una organización de nivel superior nacional, como es una Federación de Periodistas del Perú.

24. En efecto dicha Federación, en XXII Congreso Nacional, realizado en Huampaní, Lima los días 27 y 28 de octubre del 2001; aprobó el Código de Ética del Periodista; establece una regulación en torno a los actos contra la Profesión Periodística, en su artículo 4°, incisos f) e i), que se detalla a continuación:

Art. 4.- Son actos contrarios a la ética que debe tener todo periodista respecto a su profesión: f) Difundir como noticia de interés público lo que por su naturaleza es material publicitario, salvo en las secciones identificables que el medio de comunicación social designe expresamente para ello y que el público pueda reconocer como tales, igual comportamiento debe haber para los publireportajes. i) No acogerse a la Cláusula de Conciencia si la empresa periodística o el medio de comunicación social en que se labora cambia su línea u orientación, con la cual no se coincide. Es ético mantener su propia convicción, lo contrario es inmoral y atenta contra el prestigio propio y profesional. Las creencias y criterios se fundamentan en principios superiores.

25. Por otro lado el Código de Ética del Colegio de Periodistas del Perú; en igual sentido consagra en su preámbulo, la reglas, para cumplir la sagrada misión de informar y precisa que no podrá cumplirse tal obligación si las condiciones concretas de independencia y dignidad profesional no se realizan; y precise como deberes esenciales del periodista en la búsqueda, redacción, producción, narración y comentario de la noticia: la búsqueda de la verdad; la honestidad y veracidad en la difusión de la información que permita orientar correctamente al pueblo; la libertad de información, comentario, crítica y dignidad; no tergiversar la información; estar comprometido con la verdad, la justicia social, el respeto a los derechos humanos y la paz social; evitar que se dicten disposiciones que disminuyan, dificulten o anulen el ejercicio de la libertad de expresión, sea de parte del

Estado o de los medios de comunicación; el deber de velar por la dignidad de su profesión, ejerciendo con decoro su profesión; no hacer uso de los medios de comunicación en funciones de los intereses personales, familiares o particulares.

26. Las disposiciones éticas citadas, constituyen disposiciones de desarrollo vinculadas a las normas constitucionales citadas precedentemente; y en tal virtud, constituyen además base de análisis normativa, a efecto de evaluar los comportamientos adoptados en el presente caso, por ambas partes, en relación con los actos de hostilidad denunciados por la demandante.

Bajo el entendimiento de la Sala, es aplicable al presente proceso el artículo 20° de la Constitución Política del Perú en virtud del cual se consagra la legitimidad de las asociaciones de profesionales (particularmente, la de periodistas) para determinar los límites éticos de las actividades profesionales que ejecutan.

Al respecto, debemos poner a conocimiento de la Corte que tanto el artículo 20° de la Constitución, así como las normas citadas por la Sala no son aplicables para resolver la presente controversia.

En efecto, corresponde señalar que la demandante sustentó el acto de hostilidad que nos imputó, luego de indicar que la directiva emitida por nuestra empresa colacionaba con lo dispuesto en el Código de Ética de la Federación de Periodistas del Perú, expresamente con lo señalado en el literal f) del artículo 4° de dicho texto.

Por su parte la Sala Superior, en el considerando 26 de la Sentencia de Vista, considera que las disposiciones del referido código *"constituyen disposiciones de desarrollo vinculadas a las normas constitucionales citadas precedentemente; y en tal virtud, constituyen además base de análisis normativa, a efecto de evaluar los comportamientos adoptados en el presente caso, por ambas partes, en relación con los actos de hostilidad denunciados por la demandante."*

Para mayor detalle, la disposición supuestamente afectada indica expresamente lo siguiente:

**Artículo 4°. - Son actos contrarios a la ética que debe tener todo periodista respecto a su profesión:*

(...)

*f) Difundir como noticia de interés público lo que por su naturaleza es material publicitario, salvo en las secciones identificables que el medio de comunicación social designa ex profesamente para ello y que el público pueda reconocer como tales, igual comportamiento debe haber para los publi-reportajes.**

En tal sentido, tal como podrá advertir la Sala, el uso de menciones publicitarias no contradice ni afecta la disposición del Código de Ética que la propia demandante y la Sala Superior consideran como vulnerada.

Así pues, cabe resaltar que las menciones publicitarias dispuestas por nuestra empresa en ningún caso son difundidas como noticias de interés público, así como son realizadas de forma independiente y separada del contenido informativo del programa de noticias, razón por la cual, es falso, además de no encontrarse acreditado, que se contravenga o vulnere lo dispuesto por los principios o directivas éticas contenidas en dicho texto.

Sin perjuicio de lo anterior, corresponde advertir que, contrario a lo valorado y determinado por la Sentencia de Vista, el Código de Ética de la Federación de Periodistas del Perú no forma ni formó parte del marco regulador de la relación laboral entablada entre nuestra empresa y la demandante; pues es un documento elaborado por la referida organización gremial que se limita a auto regular los principios y valores que estima adecuados en el ejercicio de la profesión común de sus integrantes; mas no resulta aplicable a la totalidad de periodistas ni mucho menos a los terceros que contratan la prestación de servicios de los miembros de dicha profesión.

En consecuencia, en el marco del procedimiento de cese de actos de hostilidad que tuvo lugar, considerábamos antojadiza y arbitraria la sencillez con que se nos acusaba de haber afectado la dignidad de la demandante, valor supremo de nuestro ordenamiento legal, cuando la directiva dispuesta por nuestra empresa no solo no contradecía ni afectaba los valores y principios éticos contenidos en el texto que la propia actora indicaba como vulnerado (en el extremo que pudiese resultar aplicable o debiese ser considerado), sino que, al imputarnos tan graves

faltas (de forma inclusive extemporánea), tal como desarrollamos a continuación y no ha sido valorado por la Sentencia de Vista, la demandante desconocía también que en su oportunidad acató y cumplió la directiva emitida (así como los demás conductores de programadas de nuestra empresa), así como todas las facilidades y coordinaciones permitidas por nuestra empresa para el correcto desarrollo de las menciones.

En atención a las razones expuestas, queda acreditada la existencia de una aplicación indebida del artículo 20° de la Constitución Política del Perú, así como de las normas emitidas por asociaciones profesionales de periodistas.

3. **Tercera infracción: inaplicación del artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral**

En el presente caso, la Séptima Sala Laboral Permanente de Lima ha determinado la existencia de actos de hostilidad que atentan contra la dignidad profesional de la demandante, en aplicación del literal g) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

De la revisión de los considerandos 17° al 23° de la Sentencia de Vista, se puede apreciar que, para arribar a esta conclusión, la Sala considera necesario (i) explicar el contenido del derecho a la dignidad reconocido en el artículo 2.1 de la Constitución Política del Perú, citando sendas sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional, así como (ii) desarrollar las variables de los derechos laborales inespecíficos, para lo cual cita un artículo publicado en la revista Actualidad Empresarial.

Sin perjuicio de nuestros argumentos relativos al entendimiento respecto a los alcances del derecho a la dignidad que realiza el Colegiado, debemos resaltar que la Sala incurre en un grave error de derecho al no aplicar los artículos 58° y 59° de la Constitución Política del Perú que reconocen el derecho fundamental a la libertad de empresa y el artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR relativo al poder de dirección del empleador.

En el Perú, la libertad de empresa es reconocida como un derecho fundamental, pese a no estar regulada expresamente como tal en la Constitución. Esta conclusión ha sido reconocida por el Tribunal Constitucional y la doctrina

especializada, las que consideran que la libertad de empresa está relacionada al contenido esencial de otros derechos fundamentales y asume un rol esencial en el modelo de economía social de mercado.

Por una parte, la doctrina² considera que la libertad de empresa adquiere el carácter de derecho fundamental pues se respalda en el contenido esencial de los derechos a participar, de forma individual o asociada, en la vida económica de la Nación (artículo 2.17), al libre desarrollo de la personalidad (artículo 2.1) o el propio derecho al trabajo (artículo 22). De esta forma, su ausencia en el catálogo de derechos fundamentales del artículo 2 de la Constitución no representa un obstáculo para calificarla como tal, más aún porque el siguiente artículo dispone que la enumeración de los derechos fundamentales es un listado abierto que no excluye la inclusión de otros derechos de naturaleza análoga, que se funden en la dignidad o que la Constitución garantiza.

En palabras de Baldo Kresalja, la libertad de empresa es *"el derecho de los ciudadanos a escoger el trabajo y a realizar las actividades económicas que crean convenientes, para realizar sus proyectos de vida siempre que sea compatible con el interés público y represente un beneficio para la sociedad (2004: 504)."*, siendo que *"se trata de un auténtico derecho subjetivo sobre el que se construye el sistema económico constitucional, un derecho subjetivo que el Estado y los poderes públicos tienen la obligación de respetar y garantizar, y, en tal sentido, se trata de una pretensión que se puede exigir a quien tiene el deber de hacer posible que se actúe de acuerdo a ella; en otras palabras, el titular del derecho podrá acudir a los tribunales de justicia cuando otro sujeto, privado o público, lesione ese derecho."*³

En esa línea argumentativa, el artículo 58 de la Constitución establece lo siguiente:

"Artículo 58"

² CARRASCO MENDÓZA, Hugo. "El contenido y límites de la libertad de empresa y su articulación con el derecho de libertad sindical". En: Boletín Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Lima, 2009, Número 55, pp.3. Consulta: 3 de julio de 2017. Disponible en el siguiente enlace: http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_55/doc_boletin_55_1.pdf

³ KRESALJA ROSELLO, Baldo. "Perú: consideraciones constitucionales y legales sobre la competencia económica" En: Revista de Pensamiento Constitucional. Lima, Volumen XII, Número 12. Consulta: 1 de julio de 2017. Disponible en el siguiente enlace: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/viewFile/2267/2218>

La iniciativa privada es libre. Se ejerce en una economía social de mercado. Bajo este régimen, el Estado orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente en las áreas de promoción de empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura." (Énfasis agregado)

Como se desprende, la libertad de empresa se funda en la libre iniciativa privada y su ejercicio debe estar orientado al desarrollo del país y actuar sobre la promoción del empleo, pero además debe ser entendida como una prerrogativa que integrará ciertas facultades auto determinativas, lo que nos permitirá explicar posteriormente los alcances del poder de dirección.

Por otra parte, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 03315-2014 de fecha 17 de enero de 2015, refiriéndose a las denominadas libertades económicas, ha esbozado el contenido esencial de la libertad de empresa en los siguientes términos:

"12. En reiterada y uniforme jurisprudencia el Tribunal Constitucional ha desarrollado el contenido esencial de las denominadas libertades económicas que integran el régimen económico de la Constitución de 1993 -libertad contractual, libertad de empresa, libre iniciativa privada, libre competencia, entre otras-, cuya real dimensión, en tanto límites al poder estatal, no pueda ser entendida sino bajo los principios rectores de un determinado tipo de Estado y el modelo económico al cual se adhiere. En el caso peruano, esto implica que las controversias que surjan en torno a estas libertades, deban encontrar soluciones sobre la base de una interpretación constitucional sustentada en los alcances del Estado social y democrático de derecho (artículo 43° de la Constitución) y la economía social de mercado (artículo 58 de la Constitución). En una economía social de mercado, el derecho a la libertad de empresa, junto con los derechos a la libre iniciativa privada, a la libertad de comercio, a la libertad de industria y a la libre competencia, son considerados como base del desarrollo económico y social del país, y como garantía de una sociedad democrática y pluralista. Coincidentemente con esta concepción, la Constitución en su artículo 60° reconoce expresamente el pluralismo económico y que la empresa tiene las características de promotora del desarrollo y sustento de la economía nacional (STC 01963-2006-AA/TC).

13. En este contexto, la libertad de empresa se erige como derecho fundamental que garantiza a todas las personas a participar en la vida económica de la Nación, y que el poder público no sólo debe respetar, sino que además debe orientar, estimular y promover, conforme lo señalan los artículos 58º y 59º de la Constitución.

(...)

15. De este modo, cuando el artículo 59º de la Constitución reconoce el derecho a la libertad de empresa está garantizando a todas las personas una libertad de decisión no sólo para crear empresas (libertad de fundación de una empresa), y por tanto, para actuar en el mercado (libertad de acceso al mercado), sino también para establecer los propios objetivos de la empresa (libertad de organización del empresario) y dirigir y planificar su actividad (libertad de dirección de la empresa) en atención a sus recursos y a las condiciones del propio mercado, así como la libertad de cesación o de salida del mercado. (Énfasis agregado)

Atendiendo al desarrollo del supremo constitucional, este entiende que el contenido constitucionalmente protegido de la libertad de empresa debe dividirse de acuerdo con los momentos de su ejercicio: el inicio de la actividad empresarial con la creación del negocio y acceso al mercado, el mantenimiento en el mercado con la dirección autónoma del titular y sus posibilidades de competir activamente; y, finalmente, el fin de la actividad empresarial con la salida del mercado.

Particularmente, resulta relevante para dilucidar la presente controversia atender a las facultades que emanan de la libertad para determinar las condiciones del negocio, lo que autorizada doctrina⁴ ha señalado que:

**La doctrina suele coincidir al indicar que son tres los contenidos laborales de la libertad de empresa. El primero es la facultad de acceso al mercado. El segundo la facultad de desarrollar libremente la actividad emprendida. Y el tercero la facultad de salida o abandono del mercado.*

(...)

⁴ MARTÍN RIVERA, Lucía. "El despido objetivo por necesidades de la empresa". Director: Fernando Valdeés Dal-Ré. Madrid: Editorial Reus, 2008.

Por su parte, el desarrollo libre de la actividad emprendida conlleva la posibilidad de organizar y desarrollar la actividad económica escogida de la forma o del modo en que el empresario considere más conveniente.

Este segundo aspecto del "derecho a la libertad empresarial" afecta, de nuevo en el ámbito laboral, a las distintas vicisitudes por las que puede atravesar la relación laboral; principalmente a las movildades funcional y geográfica, y a las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.*

A partir de esta cita queda en evidencia que su vinculación a esta última libertad es más bien preventiva pues la ausencia de una regulación como esta forzaría al privado a cesar sus actividades por sostenibilidad económica, sin posibilidad de alternativas que permitan flexibilizar las ofertas comerciales del empleador. Sobre este punto, resultará relevante tomar en cuenta que el empleador podrá disponer una movilidad funcional o modificación (integración o eliminación) de determinadas funciones de su personal en aras a mantener la rentabilidad económica del negocio. Sobre este punto se volverá más adelante al justificar las razones de la medida adoptada.

En el ámbito laboral, el derecho a la libertad de empresa se manifiesta en el poder de dirección que les asiste a todos los empleadores en el marco de una relación del trabajo, el mismo que se encuentra recogido en el artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, bajo los siguientes términos:

"Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de estas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

*El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.**

Como se puede apreciar, la legislación laboral vigente y aplicable al presente proceso contempla que el empleador cuenta con una habilitación genérica para disponer los cambios que estime necesarios en las vicisitudes de la relación laboral, lo que definitivamente incluye los cambios en las funciones y labores asignadas al personal contratado.

Claro está que las modificaciones introducidas por el empleador deben observar ciertos límites también regulados por el dispositivo comentado: (i) que la modificación emane de una necesidad del centro de trabajo y (ii) que la decisión sea razonable.

Sobre el primer requisito (que la decisión emane de una necesidad del centro de trabajo), a lo largo del presente proceso, nuestra Empresa reiteradamente ha señalado que la decisión de introducir menciones publicitarias entre los segmentos del programa "90 Matinal" fue necesaria para mantener la rentabilidad del negocio debido a la caída de la demanda comercial en publicidad en medios de comunicación televisivos desde el año 2014.

En tal sentido, no es posible argumentar que la realización de dicha función por parte de la demandante responda a un interés arbitrario o acomedido de nuestra Empresa, todo lo contrario, es una decisión del negocio que innovaría en la oferta comercial de la Empresa como una medida que flexibilice el acceso a espacios publicitarios de nuestros clientes.

En efecto, nuestra Empresa tomó la decisión de potenciar la ejecución de actividades de "publicidad no tradicional" para compensar la menor demanda de servicios publicitarios, situación que ha sido acreditada mediante el informativo "Market Report: Inversión Publicitaria 2015" elaborado por la Compañía Peruana de Estudios de Mercados y Opinión Pública S.A.C. que ofrecimos como anexo 1-K del escrito de contestación de demanda.

Al respecto, en el considerando 10^o de la Sentencia de Vista, la Sala señala lo siguiente:

**10. Las necesidades del centro de trabajo suponen pues la concurrencia de una situación de necesidad objetiva que requiere de parte del trabajador la ejecución de determinadas actividades distintas o*

*adicionales a las que le corresponde o para las que fue contratado; su traslado a un determinado lugar distinto del lugar habitual en el que presta servicios o cualquier otra situación que requiera las necesidades de la empresa.**

Resultará evidente para la Corte que la Sala se limitó a definir el requisito de necesidades del centro de trabajo contemplado en el artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, sin verificar la existencia de motivos que justifiquen la introducción de menciones publicitarias dentro de las funciones de la demandante. Así las cosas, el Colegiado incurre en la inaplicación de este extremo del artículo bajo comentario en la medida que no evalúa los argumentos presentados en el recurso de apelación, así como tampoco se pronuncia sobre el Informativo "Market Report: Inversión Publicitaria 2015" elaborado por la Compañía Peruana de Estudios de Mercados y Opinión Pública S.A.C., y en virtud del cual queda acreditada la necesidad del negocio en innovar en la oferta publicitaria ofrecida por nuestra Empresa debido a la caída de la demanda del sector.

Por otra parte, en lo que respecta al requisito de la razonabilidad de la medida determinada por nuestra Empresa como límite al poder de dirección, la Sala tampoco realiza un adecuado análisis de dicho requisito, dado que la decisión del Colegiado no reviste de las razones mínimas que justifiquen calificar nuestra decisión como una irrazonable.

**34. En conclusión, la demandada no podía obligar a la actora a realizar realice menciones publicitarias, si ella no estuviera de acuerdo o lo aceptaría voluntariamente; y la imposición de dicha obligación afectó ineludiblemente su dignidad como persona humana, hecho que además se agrava si se tiene en cuenta que por las circunstancias temporales de ocurrencia de los hechos, la demandante se encontraba en un avanzado estado de gestación; y tampoco existió obligación contractual alguna que le impusiera dicha responsabilidad, dado que si bien en la cláusula séptima del contrato, se estipuló únicamente que la actore prestará servicios en las actividades complementarias y accesorias, así como en cualquier otra actividad que se le designe, comprometiéndose a participar en calidad de invitada en todos los programas que la demandada realice y a participar en todas las promociones y publicidades que la demandada realice para la difusión de sus programas y diversas campañas de imagen y*

*comunicación (el sombreado es nuestro); ello debe entenderse conforme al tenor del propio contrato que la prestación de servicios complementarias y accesorias que la actora realiza, debían estar relacionadas con su objeto de contratación como reportera y conductora de los programas periodísticos (interpretación finalista del contrato) y en torno a programas o actos de imagen y comunicación de la propia demandada (interpretación literal), no pudiendo alterarse irrazonablemente los términos contractuales pactados, y extenderse indebidamente a la realización de anuncios publicitarios como imagen de marcas distintas a su empleadora; como ocurrió con Seguros Falabella y Essalud; por lo que debe desestimarse el agravio invocado.**

Como se puede apreciar, para la Sala resulta irrazonable que un periodista realice menciones periodísticas en el intermedio de la presentación de noticias debido a que esto afectaría la dignidad de la demandante. Al respecto, consideramos que la interpretación del Colegiado resulta desproporcionada y hasta dicotómica debido a que entre la narración de noticias y las menciones publicitarias no existe un grado de diferencia tal que lesione los derechos de la demandante.

Por el contrario, nuestra Empresa siempre fue cuidadosa de exponer claramente al público televisivo que las menciones publicitarias no fueron noticias, bajo las siguientes medidas: (i) se realizaban en el intermedio de bloques de noticias y no como parte de los reportajes realizados para el programa (hecho que genera uniformidad sobre la ejecución de las menciones publicitarias y descarta la existencia de publireportajes), (ii) se realizaban mediante la lectura de un slogan sencillo vinculado a determinado producto o hecho del cliente (lo que acredita objetividad en la publicidad y descarta cualquier engaño, falta a la verdad o irregularidad que afecte los derechos de la demandante) y, como lo ha reconocido la demandante, (iii) se ejecutaban en una toma audiovisual distinta con el propósito de distinguir la mención publicitaria del bloque de noticias.

Siendo así, queda claro que no existe una falta de razonabilidad en la decisión adoptada por nuestra Empresa, más aun cuando la propia demandante en la audiencia de vista ante el Colegiado ha señalado expresamente que no todas las menciones publicitarias significaban para ella un trato denigrante hacia su dignidad profesional pues, por el contrario, solo en el caso de Seguros Falabella y ESSALUD ella consideraba una afectación a la misma. No obstante ello, a lo

largo del presente proceso, nuestra Empresa ha señalado – y así lo ha reconocido la demandante – que las menciones publicitarias fueron válidamente distinguidas en el programa "90 Matinal" y que estas nunca contuvieron un mensaje político o de contenido engañoso o que falte a la verdad, que pueda ser invocado por la demandante como una afectación a su dignidad.

En tal sentido, habiendo descartado la posibilidad de un acto de hostilidad, queda claro que esta medida se trata de una que válidamente emane del poder de dirección del empleador.

En virtud de lo antes expuesto, resultará evidente para la Corte Suprema que la Sala omitió deliberadamente pronunciarse sobre el contenido constitucionalmente protegido de la libertad empresarial y las facultades que emanan de la misma bajo una relación laboral. Siendo ello así, es importante preguntarse ¿resulta necesario emitir una valoración de la libertad empresarial (y, en consecuencia, del poder de dirección del empleador) para dilucidar la presente controversia? Evidentemente, sí.

Si la Séptima Sala Laboral Permanente de Lima hubiere desarrollado el contenido y alcances constitucionales del derecho a la libertad de empresa – al igual que lo hizo al disponer una explicación de la dignidad del trabajador en los fundamentos 17° al 23° de la Sentencia de Vista – su decisión habría sido modificada.

4. Cuarta infracción: aplicación indebida del literal g) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Tal como podrá advertir la Sala, en el presente caso, correspondía que la indemnización por despido indirecto pretendida por la demandante fuera declarada improcedente, toda vez que la actora manifiestamente carecía de interés para obrar para exigirla.

Al respecto, denunciamos la aplicación indebida del literal g) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR en la medida que (i) es jurídicamente imposible e inválido iniciar un procedimiento de cese de actos de hostilidad mientras el vínculo laboral se encuentra suspendido y (ii) el presente procedimiento de actos de hostilidad vulnera gravemente el principio de Inmediatez reconocido por la jurisprudencia de la Corte Suprema, deficiencias que vuelven irregular el

procedimiento antes expuesto y la aplicación de esta norma lesiona gravemente nuestro derecho a la defensa.

Sobre la imposibilidad de iniciar un procedimiento de cese de actos de hostilidad mientras el vínculo laboral se encuentra suspendido

Conforme establece el artículo 30° de la LPCL, antes de accionar judicialmente, el trabajador que se considera afectado debe emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable, no menor de seis días naturales, para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

En el caso de autos, conforme se encuentra acreditado y no ha sido correctamente evaluado por la Sala Superior, el inicio y desarrollo del procedimiento de cese de actos de hostilidad seguido por la trabajadora, así como su decisión de dar por finalizado el contrato de trabajo, tuvo lugar mientras su relación laboral se encontraba suspendida, primero como consecuencia del descanso médico que le fuera diagnosticado y luego a razón del goce del descanso pre y post natal.

Así pues, tal como expresamente indica la demandante en su escrito de demanda, ella no prestó servicios efectivos en beneficio de nuestra empresa, por tener su vínculo laboral suspendido, desde el 24 de octubre de 2015, oportunidad en que se le diagnosticó descanso médico. Dicho descanso médico se extendió hasta el día 28 de noviembre de 2015. Luego, inmediatamente después, desde el 27 de noviembre de 2015 hasta la fecha de cese, la demandante se encontraba gozando del descanso pre y post natal.

Inclusivo, cabe precisar que la demandante también gozó de una licencia con goce de haberes entre el 02 de setiembre de 2015 y el 15 de octubre del 2015.

Al respecto, conforme deberá evaluar la Sala, la comisión y configuración de un acto de hostilidad del empleador supone y requiere la materialización efectiva de actos contrarios a la legislación, los mismos que generen una afectación real en los derechos fundamentales del trabajador, elementos que no pueden tener lugar en la medida que la relación laboral se encuentre suspendida, es decir, sin que exista prestación de servicios por parte del trabajador.

Asimismo, la no prestación de servicios durante el procedimiento para solicitar el cese o corrección de los actos de hostilidad imputados genera que resulte imposible tener por cumplido el procedimiento y exigencia contenida en el artículo 30° de la LPCL, toda vez que, si la relación laboral se encuentra suspendida y el trabajador no presta servicios efectivos, ¿de qué forma y en qué oportunidad el empleador podría enmendar su conducta, en caso correspondiese?

En consecuencia, contrario a lo señalado por la Sentencia de Vista, resulta evidente que la demandante carecía de interés para obrar y plantear la presente pretensión, ya que no puede considerarse que haya cumplido el requisito y procedimiento establecido en el artículo 30° de la LPCL.

Lo anterior, para mayor detalle, toda vez que el inicio del procedimiento de cese de actos de hostilidad tuvo lugar con la carta de fecha 04 de enero de 2016 -la misma que fue recibida por nuestra parte el 05 de enero de 2016-, en donde nos otorgó el plazo de seis días para que enmendemos nuestra conducta supuestamente infractora, específicamente, dejar sin efecto la decisión de separarla del programa de noticias "80 matinal" y de obligarla a realizar menciones publicitarias, ambos actos que resultaban imposibles de realizar en la medida que la trabajadora en cuestión no se encontraba laborando.

Sobre la afectación al principio de inmediatez

Por otra parte, debemos señalar que el presente procedimiento de actos de hostilidad vulnera gravemente el principio de inmediatez pues se refiere a hechos que en dicho momento se no venían realizando.

En tal sentido, la Sentencia de Vista no advierte y se aparta de las consideraciones y criterio establecido por la Corte Suprema de Justicia de la República en su CASACIÓN N° 2443-97-LIMA (ANEXO 3-C). Así pues, en la referida casación, la Corte Suprema de Justicia de la República establece que el plazo que debe observar el trabajador que se considere afectado por actos de hostilidad de su empleador, debe determinarse aplicando los principios del derecho, y en especial, los que inspiran el derecho laboral; entre ellos, el principio de inmediatez y razonabilidad.

Para mayor detalle, el Considerando Sexto de la CASACIÓN N° 2443-07-LIMA, señala expresamente lo siguiente:

"Sexto.- Que, si bien en nuestra legislación no existe un plazo, desde iniciados los actos considerados de hostilidad, para que el trabajador opte por acusarlos a su empleador, este debe determinarse aplicando los principios del derecho, y en especial los que inspiran el derecho laboral, como son los de inmediatez y razonabilidad, aplicables tanto al empleador como al trabajador en la cautela de sus respectivos derechos, pues si el actor consideraba que era víctima de actos de hostilidad debió inmediatamente reclamar de ello e interponer las acciones judiciales correspondientes en forma oportuna; pues el no haber actuado oportunamente, luego de efectuado el descargo por parte de la empleada, y haber aceptado la entrega de boletas en las que se consignaba la misma categoría cuestionada, durante los meses de noviembre y diciembre de mil novecientos noventa y seis y enero de mil novecientos noventa y siete, hace interpretar la conducta del demandante como un consentimiento tácito, o una satisfacción por el descargo efectuado por la demandada, no pudiendo argumentar luego el mismo motivo, para acusar nuevamente actos de hostilidad."

En el caso de autos, un hecho que no ha sido correctamente valorado por la Sentencia de Vista y que contraviene expresamente el criterio y directiva establecida por la Corte Suprema de Justicia es que, tal como expresamente indica la actora en su escrito de demanda y ha sido ratificado en las distintas diligencias desarrolladas al interior del proceso, el requerimiento de realizar "menciones publicitarias", hecho que estima como atentatorio a su dignidad y configuraría el acto de hostilidad que nos imputó, tuvo lugar desde mediados del ejercicio 2014.

Para mayor detalle, el escrito de demanda indica expresamente lo siguiente:

"8. Sin embargo, desde mediados del año 2014 la demandante, así como otras periodistas del mismo programa, recibimos órdenes para insertar menciones publicitarias en el noticiero, las

cuales debían ser realizadas directamente por la demandante y las demás periodistas del programa."

En consecuencia, la imputación de actos de hostilidad realizada por la actora en el mes de enero de 2016, a través de su comunicación de fecha 04 de enero de 2016 -la misma que fue recibida por nuestra parte el 05 de enero de 2016-, es decir, luego de más de un año de introducida la medida que cuestiona (la misma que inclusive aceptó), resulta a todas luces extemporánea y vulnera el principio de inmediatez.

Finalmente, la sentencia de vista en su fundamento 14, refiere que según afirma la demandante: *"el Gerente de Informaciones, el día 23 de octubre de 2015 le informó verbalmente que dejaría de continuar con el noticiero diario y que en su lugar presentaría las noticias de los días sábado 24 y domingo 25, ya que en dichos espacios no estaba previsto difundir menciones publicitarias."* Si lo afirma la propia demandante y lo recoge la sentencia, entonces ya no estaba sujeta la demandante a esas menciones publicitarias que denuncia como hostilidad. Además, coincidentemente el 24 de octubre de 2015 inicia su descanso médico.

Entonces por decisión de la demandada, ya no difundiría menciones publicitarias y para tal efecto se encargaría de las noticias de los días 24 y domingo 25, de manera que al imputar la demandante acto de hostilidad a su empleadora con fecha muy posterior, los hechos demuestran que ya no difundiría menciones publicitarias, inexistiendo el acto hostilizadorio acusado.

V. INCIDENCIA DIRECTA DE LAS INFRACCIONES NORMATIVAS ADVERTIDAS SOBRE LA DECISION IMPUGNADA

Como podrá valorar la Sala, las infracciones normativas que sustentan el presente recurso han incidido y afectan directamente el resultado del proceso, toda vez que la Sala Superior ha concluido y señalado que habríamos cometido un acto de hostilidad contra la demandante, puntalmente el haber afectado su dignidad (en su calidad de periodista) y nos condena al pago de una indemnización por despido arbitrario; sin advertir la justificación y razonabilidad de la medida dispuesta, las facilidades brindadas por la empresa para definir el contenido de las menciones que arbitrariamente han sido consideradas como indignantes, así como, sin valorar la oportunidad del cuestionamiento que realizó la demandante, sus propias

acciones al acatar por más de un año la directiva que luego observó y el procedimiento seguido. Esto último, en expresa contravención del artículo 30° de la LPCL, así como apartándose de los criterios establecidos por la Corte Suprema, pues omite analizar y pronunciarse con relación al respecto y cumplimiento del principio de Inmediatez, también aplicable al presente caso.

POR TANTO:

Solicitamos a la Sala sirva admitir a trámite el presente recurso de casación y elevarlo al Superior.

PRIMER OTROSÍ DECIMOS: Que acompañamos al presente escrito, en calidad de anexos, los siguientes:

ANEXO 3-A Copia del Poder en virtud del cual actúa nuestro representante.

ANEXO 3-B Copia del Documento Nacional de Identidad de nuestro representante.

ANEXO 3-C Copia de la CASACIÓN N° 2443-97-LIMA.

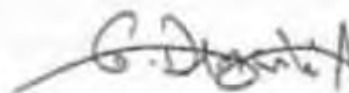
SEGUNDO OTROSÍ DECIMOS: Que acompañamos al presente escrito, copias suficientes del mismo, así como el comprobante de pago del arancel judicial por recurso de casación y de notificación.

NO OJUNTA A RANCCES

Lima, 07 de junio de 2017



JARME CUZCOÑÁN CARNERO
Abogado
CAL N° 23324



ESCRITURA: 3598
 KARDEX: 80683 MINUTA: 3477

AÑO: 2018
 REG.: 293

DELEGACION DE PODER
 QUE OTORGA
 CARLOS MIGUEL DE LA TORRE UGARTE BELTRAN
 EN REPRESENTACION DE
 COMPAÑIA LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S.A.
 A FAVOR DE
 OSCAR GIANCARLO DEMARINI MODENESI

RENZO ALBERTI SIERRA
 NOTARIO DE LIMA

INTRODUCCION: EN LA CIUDAD DE LIMA, A LOS VEINTITRES DIAS DEL MES DE AGOSTO DEL DOS MIL DIECISEIS, ANTE MI RENZO ALBERTI SIERRA, ABOGADO-NOTARIO DE LIMA, CON OFICIO NOTARIAL EN AVENIDA ARAMBURU NUMERO NOVECIENTOS VEINTIOCHO, DISTRITO DE SURQUILLO, PROVINCIA DE LIMA, DEPARTAMENTO DE LIMA, COMPARECE:

CARLOS MIGUEL DE LA TORRE UGARTE BELTRAN, QUIEN MANIFIESTA SER DE NACIONALIDAD PERUANA, DE ESTADO CIVIL DIVORCIADO, DE PROFESION INGENIERO INDUSTRIAL, CON DOMICILIO EN AVENIDA SAN FELIPE N°988, DISTRITO DE JESUS MARIA, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE LIMA, SE IDENTIFICA CON DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD N°09387119 Y DECLARA QUE PROCEDE EN NOMBRE Y REPRESENTACION DE COMPAÑIA LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S.A. SEGUN PODER QUE INDICA ENCONTRARSE INSCRITO EN LA PARTIDA N°02003171 DEL REGISTRO DE PERSONAS JURIDICAS DE LIMA.

EL COMPARECIENTE ES INTELIGENTE EN EL IDIOMA CASTELLANO, SE OBLIGA CON CAPACIDAD, LIBERTAD Y CONOCIMIENTO SUFICIENTE, DE CONFORMIDAD CON EL EXAMEN E IDENTIFICACION QUE HE EFECTUADO CON ARREGLO A LAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL NOTARIADO Y SU REGLAMENTO, DE LO QUE DOY FE; LUEGO DE LO CUAL PROCEDO A ELEVAR A ESCRITURA PUBLICA UNA MINUTA FIRMADA Y AUTORIZADA POR LETRADO QUE ARCHIVO EN MI LEGAJO RESPECTIVO Y CUYO TENOR LITERAL ES EL SIGUIENTE:

SEÑOR NOTARIO: SIRVASE USTED EXTENDER EN SU REGISTRO DE ESCRITURAS PUBLICAS, UNA DE DELEGACION DE PODERES QUE OTORGA EL SEÑOR CARLOS MIGUEL DE LA TORRE UGARTE BELTRAN, DE NACIONALIDAD PERUANO, IDENTIFICADO CON DNI N°09387119, CON DOMICILIO PARA ESTOS EFECTOS EN AV. SAN FELIPE N°988, DISTRITO DE JESUS MARIA, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE LIMA, QUIEN PROCEDE EN SU CALIDAD DE APODERADO DE LA EMPRESA COMPAÑIA LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S.A. (EN ADELANTE, "EL DELEGANTE"); A FAVOR DEL SR. OSCAR GIANCARLO DEMARINI MODENESI, DE NACIONALIDAD PERUANO, IDENTIFICADO CON D.N.I. N°42055352, CON DOMICILIO EN JR. ASTURIAS N°132, DISTRITO DE SANTIAGO DE SURCO, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE LIMA (EN ADELANTE, "EL APODERADO"); EN LOS TERMINOS Y CONDICIONES SIGUIENTES:

RENZO ALBERTI SIERRA
NOTARIO DE LIMA

PRIMERO.- ANTECEDENTES -----
 MEDIANTE ACTA DE SESION DE DIRECTORIO DE FECHA 07 DE MARZO DE 2018 (DEBIDAMENTE INSCRITA EN EL ASIENTO 000088 DE LA PARTIDA N°02003171 DEL REGISTRO DE PERSONAS JURIDICAS DE LIMA), ACLARADA POR SESION DE DIRECTORIO DEL 31 DE MARZO DE 2018, COMPAÑIA LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S.A. (EN ADELANTE, LA "SOCIEDAD") NOMBRÓ A EL DELEGANTE COMO GERENTE DE RECURSOS HUMANOS Y LE OTORGO FACULTADES PARA ACTUAR EN NOMBRE DE LA SOCIEDAD COMO APODERADO, A EFECTOS DE QUE -ENTRE OTRAS COSAS- PUEDA INDIVIDUALMENTE Y A SOLA FIRMA, SUSTITUIR O DELEGAR -TOTAL O PARCIALMENTE- LAS FACULTADES DE REPRESENTACION SEÑALADAS EN EL REGIMEN DE FACULTADES VIGENTE DE LA SOCIEDAD; ASI COMO REVOCAR DICHAS SUSTITUCIONES O DELEGACIONES; ENTENDIENDOSE QUE NO PODRA CONFERIR A LOS APODERADOS SUSTITUTOS O DELEGADOS MAYORES FACULTADES O AUTORIZACIONES QUE LAS QUE HUBIEREN SIDO OTORGADAS A EL DELEGANTE. -----

SEGUNDO.- DELEGACION DE FACULTADES DE REPRESENTACION -----
 POR MEDIO DEL PRESENTE DOCUMENTO Y EN USO DE LAS FACULTADES EXPRESAMENTE CONCEDIDAS, EL DELEGANTE DELEGA FACULTADES A FAVOR DE EL APODERADO, PARA QUE ESTE, DE MANERA INDIVIDUAL Y A SOLA FIRMA, Y A NOMBRE Y REPRESENTACION DE COMPAÑIA LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S.A., PUEDA EJERCER LAS FACULTADES QUE A CONTINUACION SE DETALLAN EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL: -----
 FACULTADES DE REPRESENTACION -----

1. REPRESENTAR A LA SOCIEDAD ANTE LOS PODERES DEL ESTADO, CUALQUIER AUTORIDAD POLITICA, JUDICIAL, MUNICIPAL, MILITAR, POLICIAL Y DE LA ADMINISTRACION PUBLICA EN GENERAL, INCLUYENDO, PERO SIN LIMITARSE A ELLO, LOS DISTINTOS MINISTERIOS DEL PODER EJECUTIVO, EL PODER JUDICIAL, LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE REGISTROS PUBLICOS - SUNARP, LA OFICINA REGISTRAL DE LIMA Y CALLAO - ORLC, ASI COMO CUALQUIER OTRA OFICINA REGISTRAL ESTABLECIDA EN EL PAIS, LA COMISION NACIONAL SUPERVISORA DE EMPRESAS Y VALORES - CONASEV, LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA - SUNAT, LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS - ADUANAS, LA SUPERINTENDENCIA DE BANCA, SEGUROS Y ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES - SES, EL INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL - INDECOPI, CON TODAS LAS FACULTADES NECESARIAS, SIN RESERVA NI LIMITACION ALGUNA. -----

2. REPRESENTAR A LA SOCIEDAD ANTE EL MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES - MTC, ASI COMO ANTE CUALQUIER ENTIDAD QUE DEPENDA O SE ENCUENTRE VINCULADA AL REFERIDO MINISTERIO, PARA INTERPONER Y PRESENTAR CUALQUIER CLASE DE ESCRITO, PEDIDO, FORMULARIO O CARTA, PUDIENDO EXIGIR CUALQUIER TIPO DE DERECHO O DOCUMENTO. ASIMISMO, PODRA REPRESENTAR A LA SOCIEDAD ANTE CUALQUIER CLASE DE PROCEDIMIENTO O TRAMITE QUE RESULTE NECESARIO, SOBRE CUALQUIER ASUNTO QUE SEA DE INTERES PARA LA SOCIEDAD. -----

3. REPRESENTAR A LA SOCIEDAD EN CUALQUIER PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO, JUDICIAL O ARBITRAL, EN GENERAL, O ANTE EL FUERO MILITAR CON LAS FACULTADES GENERALES

RENZO ALBERTI SIERRA
NOTARIO DE LIMA

ESTABLECIDAS EN EL ARTICULO 74° DEL CODIGO PROCESAL CIVIL, ASI COMO LAS SIGUIENTES FACULTADES ESPECIALES A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 75° DEL MISMO CODIGO: -----

A. INTERPONER DEMANDAS, ACCIONES JUDICIALES, ARBITRALES O ADMINISTRATIVAS O DE CUALQUIER OTRA INDOLE, ASI COMO DENUNCIAS, EN NOMBRE DE LA SOCIEDAD; SOLICITAR PRUEBAS ANTICIPADAS; RENUNCIAR AL FUERO DEL DOMICILIO. -----

B. CONTESTAR TODA DEMANDA O ACCION QUE SE INTERPONGA CONTRA LA SOCIEDAD, CON LA UNICA SALVEDAD DE QUE NO PODRA CONTESTAR DEMANDAS SIN LA PREVIA CITACION PERSONAL DE LA SOCIEDAD EN SU PROPIO DOMICILIO PRINCIPAL, FORMULAR RECONVENCIONES, COADYUJAR EN LA DEFENSA DE PROCESOS YA INICIADOS INTERVIENDO COMO LITISCONSORTE, TERCERO COADYUANTE O EXCLUYENTE PRINCIPAL; DE PROPIEDAD O DE DERECHO PREFERENTE, ASI COMO FORMULAR DENUNCIA CIVIL. -----

C. INTERPONER TODOS LOS MEDIOS IMPUGNATORIOS Y ANULATORIOS PREVISTOS EN LA LEY PROCESAL O EN LAS LEYES ESPECIALES. -----

D. OFRECER MEDIOS PROBATORIOS; FORMULAR TACHAS Y OPOSICIONES; PRESTAR DECLARACION DE PARTE; DECLARAR COMO TESTIGO Y EFECTUAR RECONOCIMIENTOS. -----

E. REPRESENTAR A LA SOCIEDAD EN TODAS LAS AUDIENCIAS JUDICIALES, ARBITRALES, ADMINISTRATIVAS O DE CUALQUIER OTRA INDOLE, DE CUALQUIER CLASE O DENOMINACION. -----

F. SOLICITAR LA SUSPENSION DEL PROCESO HASTA POR EL PLAZO MAXIMO QUE DETERMINE LA LEY DE LA MATERIA, Y TANTAS VECES COMO SEA NECESARIO Y/O PERMITIDO. -----

G. DEDUCIR TODA CLASE DE EXCEPCIONES Y DEFENSAS PREVIAS, SEGUN JUZGUE CONVENIENTE, ASI COMO INTERPONER INHIBITORIAS Y FORMULAR RECUSACION. -----

H. SOLICITAR MEDIDAS CAUTELARES DE CUALQUIER CLASE O DENOMINACION, INCLUYENDO LA CONTENIDA EN EL ARTICULO 829° DEL CODIGO PROCESAL CIVIL Y LAS PREVISTAS EN LOS ARTICULOS 874° Y 848° DEL ANTES CITADO TEXTO LEGAL, DESISTIRSE DE ELLAS, PEDIR SU SUSTITUCION, DAR EXPRESA CAUCION JURATORIA SIN LIMITE DE MONTO, PRESTAR FIANZA, CONSTITUIR PRENDA O HIPOTECA, Y OTORGAR LA GARANTIA REAL O PERSONAL IDONEA QUE JUZGUE CONVENIENTE PARA PEDIR EL LEVANTAMIENTO, SUSTITUCION O LA CONTRACAUTELA DE CUALESQUIERA DE LAS MEDIDAS CAUTELARES QUE TENGA A BIEN SOLICITAR A NOMBRE Y REPRESENTACION DE ESTA, ASI COMO EN LAS QUE ELLA PUEDA SER AFECTADA COMO DEMANDADA. -----

I. SOMETER CUALQUIER CONTROVERSIA, DISPUTA, ASUNTO, RECLAMACION O DEMANDA, SUS PRETENSIONES O PETITORIOS, A ARBITRAJE NACIONAL O INTERNACIONAL, TOTAL O PARCIALMENTE, INCLUYENDO AQUELLOS ASUNTOS CONTENCIOSOS Y LITIGIOSOS DERIVADOS DE LAS ACCIONES JUDICIALES EN QUE INTERVENGAN, SEAN DE DERECHO O DE CONCIENCIA, SIEMPRE QUE LA LEY PERUANA LO PERMITA, ASI COMO ELEGIR O DESIGNAR EL O LOS ARBITROS DE DERECHO O DE CONCIENCIA QUE SEAN NECESARIOS Y ASUMIR LA REPRESENTACION DE LA SOCIEDAD EN EL PROCEDIMIENTO O PROCEDIMIENTOS ARBITRALES CORRESPONDIENTES, SUSCRIBIENDO EL CONVENIO ARBITRAL QUE SE REQUIERA PARA DETERMINAR EL ASUNTO O ASUNTOS SUJETOS A ARBITRAJE Y PARA REFERIRLOS A ELLO. ASIMISMO, SUSCRIBIR Y DETERMINAR LA DEMANDA ARBITRAL CORRESPONDIENTE, CONTESTAR LA DE LAS PARTES

RENZO ALBERTI SIERRA
NOTARIO DE LIMA

CONTRARIAS, ASI COMO EJERCER DENTRO DEL PROCESO ARBITRAL LAS MISMAS FACULTADES DE LAS QUE ESTA INVESTIDO.

J. SOLICITAR LA EJECUCION DE SENTENCIAS, LAUDOS ARBITRALES NACIONALES O INTERNACIONALES Y DE TODAS LAS RESOLUCIONES QUE RECAIGAN EN LOS PROCESOS A LOS CUALES CORRESPONDAN Y EN LOS INCIDENTES QUE DE ELLOS SE DERIVEN, SIN LIMITACION ALGUNA; PUDIENDO PRESENTAR Y RECURRIR A TODOS LOS APREMIOS Y APERCIBIMIENTOS DE EJECUCION FORZADA PRESCRITOS POR LA LEY PERUANA.

K. CONSIGNAR JUDICIALMENTE VALORES, DINERO, SEA EN MONEDA NACIONAL O EXTRANJERA, COSAS, BIENES MUEBLES O INMUEBLES, Y CUANTO SEA DE PROPIEDAD DE LA SOCIEDAD A FAVOR DE SU CONTRAPARTE, SIN LIMITACION ALGUNA EN CUANTO A ESTA DISPOSICION, SEGUN SU MEJOR CRITERIO, ASI COMO RETIRAR EXPRESAMENTE CONSIGNACIONES JUDICIALES DE VALORES, DINERO SEA EN MONEDA NACIONAL O EXTRANJERA, RECAUDAR SUS INTERESES LEGALES, MORATORIOS Y COMPENSATORIOS, COSTAS Y COSTOS DE PROCESO, ACEPTAR PAGOS PARCIALES O TOTALES, FIRMAR DOCUMENTOS DE VALOR CANCELATORIOS, SEAN EN PAGOS TOTALES O PARCIALES, DAR POR CANCELADAS CUALESQUIER OBLIGACIONES DERIVADAS DE LAS PRETENSIONES QUE SE DISCUTAN COMO CONSECUENCIA DIRECTA O INDIRECTA DE LOS DERECHOS DE ESTA, RENUNCIAR A DERECHOS DE PAGO EN TODO O EN PARTE, SUSCRIBIR TODO DOCUMENTO O INSTRUMENTO CANCELATORIO DE OBLIGACIONES, RENUNCIA DE DERECHOS O RECEPCION PLENA DE PAGOS, SIN LIMITACION ALGUNA CON RESPECTO A LA CLASE DE BIENES USADOS PARA EL PAGO O SU VALOR, O LA DENOMINACION DE LA MONEDA UTILIZADA PARA ELLO Y SU CORRECTA VALORIZACION, EN SU MEJOR CRITERIO.

4. ADEMAS DE LO EXPRESADO EN EL NUMERAL 3) ANTERIOR, REPRESENTAR A LA SOCIEDAD EN PROCEDIMIENTOS LABORALES ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO Y LOS JUZGADOS Y SALAS ESPECIALIZADAS DE TRABAJO EN TODAS LAS DIVISIONES E INSTANCIAS, CON TODAS LAS FACULTADES ENUMERADAS EN EL NUMERAL 3) ANTERIOR.

5. SIN PERJUICIO DE LO DISPUESTO EN EL NUMERAL 3) PRECEDENTE, REPRESENTAR A LA SOCIEDAD EN PROCEDIMIENTOS PENALES, CON LAS FACULTADES ESPECIFICAS DE DENUNCIAR, CONSTITUIRSE EN PARTE CIVIL, PRESTAR INSTRUCTIVA, PREVENTIVA Y TESTIMONIALES, PUDIENDO ACUDIR A NOMBRE DE LA SOCIEDAD ANTE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU, SIN LIMITE DE FACULTADES.

6. PARTICIPAR DE LA MANERA MAS AMPLIA POSIBLE EN DILIGENCIAS DE REMATE JUDICIAL DE BIENES MUEBLES O INMUEBLES, PUDIENDO ADJUDICARSE LOS BIENES MUEBLES O INMUEBLES OBJETO DE AQUELLOS ACTOS, PARA TALES EFECTOS PODRA SUSCRIBIR TODOS LOS DOCUMENTOS NECESARIOS.

7. FORMULAR Y SUSCRIBIR CONCILIACIONES TOTALES O PARCIALES EN CUANTO A LA PRETENSION O PRETENSIONES DEMANDADAS, CON TODAS LAS CONTRAPARTES O ALGUNA O ALGUNAS DE ELLAS, SEGUN JUZQUE SU DISCRECIONALIDAD, ANTE EL CENTRO DE CONCILIACION QUE CORRESPONDA, O ANTE LA AUTORIDAD JUDICIAL CORRESPONDIENTE.

8. REPRESENTAR A LA SOCIEDAD ANTE CUALQUIER AUTORIDAD PUBLICA O PRIVADA, DIRIGIR PETICIONES A ORGANISMOS PUBLICOS O PRIVADOS COORDINADORES DE LAS

RENZO ALBERTI SIERRA
NOTARIO DE LIMA

PRECALIFICACIONES Y/O LICITACIONES, INTERPONER RECURSOS ORDINARIOS, EXTRAORDINARIOS, RECLAMACIONES, SUSCRIBIR ACTAS Y CORRESPONDENCIA, SUSCRIBIR LAS OFERTAS Y EXPEDIENTES QUE PRESENTEN, SUSCRIBIR FORMULARIOS TÍPICOS Y, EN GENERAL, HACER TODO LO NECESARIO PARA LOGRAR QUE LA SOCIEDAD PRECALIFIQUE Y OBTenga LA BUENA PRO EN LICITACIONES PUBLICAS EN LAS CUALES TENGA INTERES EN PARTICIPAR, INCLUYENDO LA SUSCRIPCIÓN DEL RESPECTIVO CONTRATO.

9. SEGUN PUEDA SER NECESARIO PARA EL ADECUADO Y DEBIDO EJERCICIO DE TODAS, VARIAS O CUALQUIERA DE LAS FACULTADES QUE POR ESTE PODER SE OTORGAN Y CONFIEREN, HACER, FIRMAR, SELLAR, RECONOCER, ASI COMO ENTREGAR, PRESENTAR, NOTIFICAR, Y ARCHIVAR CUALQUIER PETICIÓN, SOLICITUD, DECLARACION, QUEJA, AVISO, RECONOCIMIENTO, U OTROS INSTRUMENTOS, DOCUMENTOS O PAPELES EN GENERAL; COMPARECER ANTE CUALQUIER NOTARIO, FUNCIONARIO DEL GOBIERNO, JUEZ, JUZGADO O TRIBUNAL, ENTABLANDO Y PROSIGUIENDO PROCEDIMIENTOS YA SEAN CIVILES, COMERCIALES, ADMINISTRATIVOS, MUNICIPALES Y EN GENERAL DE CUALQUIER NATURALEZA, Y EJECUTANDO CUALESQUIERA OTROS ACTOS QUE FUEREN NECESARIOS REALIZAR PARA TAL FIN.

10. EJERCER LA REPRESENTACION MERCANTIL, CON LAS FACULTADES Y LIMITACIONES QUE LA LEY ESTABLECE.

11. PRESENTAR SOLICITUDES DE RECONOCIMIENTO DE CREDITOS ANTE LA COMISION DE PROCEDIMIENTOS CONCURSALES DEL INDECOPI, O LA OFICINA DESCENTRALIZADA O FEDATARIO QUE CORRESPONDA; ASI COMO PEDIR LA DECLARACION DE INSOLVENCIA Y REESTRUCTURACION DE LOS DEUDORES DE LA SOCIEDAD Y PARTICIPAR EN ESTOS PROCESOS CON PLENAS FACULTADES, YA SEAN PROCESOS QUE HAYAN SIDO INICIADOS POR TERCEROS O POR LA SOCIEDAD; Y PARTICIPAR CON VOZ Y CON VOTO EN LAS CORRESPONDIENTES JUNTAS DE ACREEDORES Y DEMAS JUNTAS QUE SE REALICEN COMO CONSECUENCIA DE LOS PROCESOS INICIADOS ANTE LA COMISION DE PROCEDIMIENTOS CONCURSALES DEL INDECOPI O CUALQUIERA DE SUS FEDATARIOS U ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS EN TODA LA REPUBLICA DEL PERU; ASI COMO APERSONARSE ANTE LAS DISTINTAS COMISIONES DEL INDECOPI O DE CUALQUIER OTRA COMISION O ENTIDAD QUE LAS SUSTITUYA, PUDIENDO PRESENTAR TODA CLASE DE ESCRITOS Y/O RECURSOS, INCLUIDOS LOS IMPUGNATIVOS, Y ASISTIR A LAS DILIGENCIAS Y/O AUDIENCIAS QUE PARA TAL EFECTO SE REALICEN.

AÑEQUE USTED, SEÑOR NOTARIO, LAS DEMAS CLAUSULAS DE LEY Y PASE LOS PARTES RESPECTIVOS PARA LA INSCRIPCIÓN DE ESTE PODER EN EL REGISTRO DE PERSONAS JURIDICAS DE LIMA.

LIMA, 18 DE AGOSTO DE 2018

A CONTINUACION UNA FIRMA LEGIBLE.

AUTORIZA LA MINUTA EL DR. GINO GENARO SOLANO GUTIERREZ, ABOGADO CON REGISTRO DEL COLEGIO DE ABOGADOS DE LIMA N° 5509

CONCLUSIÓN:

INSERTO; ARTICULO 74° DEL CODIGO PROCESAL CIVIL. FACULTADES GENERALES: LA REPRESENTACIÓN JUDICIAL CONFIERE AL REPRESENTANTE LAS ATRIBUCIONES Y POTESTADES

RENZO ALBERTI SIERRA
NOTARIO DE LIMA

GENERALES QUE CORRESPONDEN AL REPRESENTADO, SALVO AQUELLAS PARA LAS QUE LA LEY EXIGE FACULTADES EXPRESAS. LA REPRESENTACION SE ENTIENDE OTORGADA PARA TODO EL PROCESO, INCLUIDO PARA LA EJECUCION DE LA SENTENCIA Y EL COBRO DE COSTAS Y COSTOS, LEGITIMANDO AL REPRESENTANTE PARA SU INTERVENCION EN EL PROCESO Y REALIZACION DE TODOS LOS ACTOS DEL MISMO, SALVO AQUELLOS QUE REQUIERAN LA INTERVENCION PERSONAL Y DIRECTA DEL REPRESENTADO.

INSERTO: ARTICULO 75° DEL CODIGO PROCESAL CIVIL. FACULTADES ESPECIALES: SE REQUIERE EL OTORGAMIENTO DE FACULTADES ESPECIALES PARA REALIZAR TODOS LOS ACTOS DE DISPOSICION DE DERECHOS SUSTANTIVOS Y PARA DEMANDAR, RECONVENIR, CONTESTAR DEMANDAS Y RECONVENCIONES, DESISTIRSE DEL PROCESO Y DE LA PRETENSION, ALLANARSE A LA PRETENSION, CONCILIAR, TRANSIGIR, SOMETER A ARBITRAJE LAS PRETENSIONES CONTROVERTIDAS EN EL PROCESO, SUSTITUIR O DELEGAR LA REPRESENTACION PROCESAL Y PARA LOS DEMAS ACTOS QUE EXPRESA LA LEY. EL OTORGAMIENTO DE FACULTADES ESPECIALES SE RIGE POR EL PRINCIPIO DE LITERALIDAD. NO SE PRESUME LA EXISTENCIA DE FACULTADES ESPECIALES NO CONFERIDAS EXPLICITAMENTE.

FORMALIZADO EL INSTRUMENTO SE ADVIRTIÓ AL INTERESADO DE SU OBJETO, EFECTOS LEGALES Y OBLIGACIONES POR LA LECTURA QUE SE HIZO DEL MISMO, LUEGO DE LO CUAL SE AFIRMO Y RUBRICO EN SU CONTENIDO, SUSCRIBIENDOLO SIN MODIFICACION ALGUNA, DE LO QUE DOY FE. EL PRESENTE INSTRUMENTO SE INICIA EN LA FOJA DE PAPEL NOTARIAL SERIE B N° 5481832 Y CONCLUYE EN LA FOJA DE PAPEL NOTARIAL SERIE B N° 5481834V DE MI REGISTRO DE ESCRITURAS PUBLICAS CORRESPONDIENTE AL AÑO 2018.

DEJO CONSTANCIA DE HABER PROCEDIDO A IDENTIFICAR AL COMPARECIENTE CON ARREGLO A LAS DISPOSICIONES DEL ARTICULO 65° DEL D.L. 1049.

SUSCRIPCION Y HUELLA DIGITAL: CARLOS MIGUEL DE LA TORRE UGARTE BELTRAN, FIRMO EL VEINTITRES DE AGOSTO DEL DOS MIL DIECISEIS, FECHA EN LA QUE CONCLUYO EL PROCESO DE FIRMAS Y AUTORIZO ESTE INSTRUMENTO EL NOTARIO RENZO ALBERTI SIERRA - NOTARIO DE LIMA. ARTICULO 65° DEL D.L. 1049 MODIFICADO POR D.L. 1232: EL/LOS OTORGANTE/S FUE/FUERON IDENTIFICADO/S BIOMETRICAMENTE.

ESTE TESTIMONIO ES COPIA DE LA ESCRITURA PUBLICA QUE OBRA EN MI REGISTRO CON FECHA VEINTITRES DE AGOSTO DEL DOS MIL DIECISEIS DE FOJAS N° 14832 A N° 14834V, QUE EXPIDO DE ACUERDO A LEY, EL QUE RUBRICO, SELLO Y FIRMO EN CADA UNA DE SUS HOJAS EN LA CIUDAD DE LIMA A LOS VEINTICINCO DIAS DEL MES DE AGOSTO DEL DOS MIL DIECISEIS.

RENZO ALBERTI SIERRA
NOTARIO DE LIMA



CAS. N° 2443-97 LIMA
(El Perano: 10-09-1999)

Lima, quince de diciembre de mil novecientos noventaiocho.

VISTOS; en audiencia pública llevada a cabo en la fecha, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República integrada por los señores Vocales: Buendía Gutiérrez, Baltrán Quiroga, Seminario Valle, Zegarra Zevallos y Villacorta Ramírez; verificada la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del Recurso de Casación Interpuesto por don Humberto Marcelo Acevedo Portugués, mediante escrito de fojas ciento treintaés, contra el auto de vista de fojas ciento veintinueve, su fecha dieciocho de julio de mil novecientos noventaiocho, expedida por la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima; que confirmando el auto apelado de fojas treintauno, su fecha veintidós de abril de mil novecientos noventaiocho, declara la caducidad de la acción; en los seguidos con Telefónica del Perú, Sociedad Anónima sobre Cese de Hostilidad.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO.

Que de acuerdo con la ejecutoria de calificación de fecha dieciséis de junio de mil novecientos noventaiocho, el Recurso de Casación ha sido declarado procedente únicamente por causal de contradicción jurisprudencial existente entre la resolución impugnada y otros fallos emitidos por otras Salas en los que se ha considerado que el plazo de treinta días para accionar judicialmente el cese de hostilidad, previsto en el Artículo cincuenta y siete del Decreto Supremo número cero cero uno - noventaiocho -TR Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, se inicia desde el día siguiente de vencido el plazo otorgado al empleador para que efectúe su descargo o enmiende su conducta (no menor de seis días, y previsto en el último párrafo del Artículo sesentitrés del Decreto Supremo número cero cinco noventaiocho -TR).

CONSIDERANDO:

Primero.- Que, mediante el auto de fecha veintidós de abril de mil novecientos noventaiocho, se declara la caducidad de la acción (hostilidad), considerando que el plazo de treinta días naturales se computan desde el día siguiente de vencido el plazo otorgado al empleador para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, y que el emplazamiento a que se hace referencia no puede realizarse en cualquier momento ya que así no se produciría en ningún caso la caducidad de los treinta días, y además se transgrediría el principio de inmediatez.

Segundo.- Que, el auto cuestionado, refiere el hecho de que el demandante luego de verificar en sus boletas de pago una rebaja en su categoría, desde el mes de setiembre de mil novecientos noventaiocho, y en aplicación del Artículo sesentitrés del Decreto Supremo número cero cinco - noventaiocho -TR, debe emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad; y si bien tal comunicación no establece un plazo para que la empresa realice su descargo o rectifique su conducta, se entiende que el empleador tenía un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

Tercero.- Que, la empresa demandada optó por hacer su descargo por escrito, mediante carta notarial cursada el veintiséis de noviembre de mil novecientos noventaiocho y que obra a fojas cinco, en la que pone de manifiesto que "... el cargo que aparece en su boleta de pago es el que ostentaba en la estructura anterior, lo cual no le significa perjuicio alguno" con lo que, no enmendaba su conducta (que se hubiera verificado en su boleta del mes de noviembre) por considerar que no se estaba hostilizando de modo alguno al trabajador.

Cuarto.- Que, ante la falta de plazo razonable, prevista por el trabajador en su carta de acusé, se entiende que ésta culmina, cuando el empleador opta por realizar su descargo, esto es el veintiséis de noviembre de mil novecientos noventaiocho, pues se produce antes de que pueda verificarse su opción de enmendar su conducta (en caso hubiere considerado tal posibilidad), y es desde esa fecha en que el trabajador tenía expedito su derecho para hacerlo valer en la vía judicial (treinta días posteriores).

Quinto.- Que, sin embargo, el trabajador no accionó en el plazo indicado y tratando de justificar la falta de inmediatez en su reclamo, vuelve a cursar otra carta de acuse el diez de febrero de mil novecientos noventa y siete, esta sin embargo, no enerva los efectos de la primera;

Sexto.- Que, si bien en nuestra legislación no existe un plazo, desde iniciados los actos considerados de hostilidad, para que el trabajador opte por acusarlos a su empleador, este debe determinarse aplicando los principios del derecho, y en especial los que inspiran el derecho laboral, como son los de inmediatez y razonabilidad, aplicables tanto al empleador como al trabajador en la tutela de sus respectivos derechos, pues al el actor consideraba que era víctima de actos de hostilidad debió inmediatamente reclamar de ello e interponer las acciones judiciales correspondientes en forma oportuna; pues al no haber actuado oportunamente, luego de efectuado el descargo por parte de la empleada, y haber aceptado la entrega de boletas en las que se consignaba la misma categoría cuestionada, durante los meses de noviembre y diciembre de mil novecientos noventa y siete y enero de mil novecientos noventa y ocho, hace interpretar la conducta del demandante como un consentimiento tácito, o una satisfacción por el descargo efectuado por la demandada, no pudiendo argumentar luego el mismo motivo, para acusar nuevamente actos de hostilidad.

Sétimo.- Que, siendo así no existe contradicción con las resoluciones emitidas por otras Salas ya que estas refieren igualmente el plazo de treinta días para accionar judicialmente y que son posteriores al plazo otorgado al empleador para realizar su descargo o enmendar su conducta; sin embargo no recogen el principio de inmediatez y razonabilidad al que se ha hecho referencia en los acápites anteriores, pues el mismo ha de ser verificado por los magistrados, según sea el caso, y siempre que no se vulnere derechos del trabajador, circunstancia que no se ha dado en las ejecutorias acompañadas; por cuyas consideraciones:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto a fojas ciento treinta y seis por don Humberto Marcelo Acevedo Portugués, contra el auto de vista de fojas ciento veintinueve, su fecha dieciocho de julio de mil novecientos noventa y siete; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano; en los seguidos con Telefónica del Perú, Sociedad Anónima, sobre Cese de Hostilidad; y los devolvieron. **SS. BUENDIA G.; BELTRAN Q.; SEMINARIO V.; ZEGARRA Z.; VILLACORTA R.**

X. SENTENCIA CASATORIA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N.º18133-2018
LIMA
Indemnización por despido indirecto y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Lima, veinte de enero de dos mil veinte

VISTO y CONSIDERANDO:

Primero: El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Compañía Latinoamericana de Radiodifusión S.A.**, mediante escrito presentado el doce de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos treinta a trescientos cincuenta y seis, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintinueve de mayo de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos ochenta y cuatro a trescientos cinco, que **confirmó** la **Sentencia apelada** de fecha veinte de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos trece a doscientos cuarenta y tres, que declaró **fundada en parte** la demanda; cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Segundo: El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, es decir: I) **la Infracción normativa** y II) **el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.**

Tercero: Asimismo, el recurrente no debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso; debe describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia; demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión impugnada; y además, señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio; requisitos de procedencia previstos en los incisos 1), 2), 3) y 4) del artículo 36° de la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N.º18133-2018
LIMA
Indemnización por despido indirecto y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Cuarto: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas setenta a ciento seis, subsanada en fojas ciento dieciocho a ciento veinticinco, la actora solicita indemnización por despido indirecto; así como, el reconocimiento su relación laboral por el periodo comprendido entre el uno de enero de dos mil siete hasta el treinta y uno de julio dos mil ocho; en consecuencia, el pago de beneficios sociales; más intereses legales, con el reconocimiento de honorarios profesionales y costas del proceso.

Quinto: Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que la parte impugnante no consintió la resolución adversa de primera instancia, pues la apeló, tal como se aprecia en el escrito de fecha treinta y uno de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cuarenta y ocho a doscientos setenta y cinco; asimismo, señala su pedido casatorio principal como anulatorio y de manera subordinada como revocatorio, cumpliendo con la exigencia prevista en el inciso 4) de la citada norma.

Sexto: La empresa recurrente denuncia como causales de su recurso:

- i) Infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***
- ii) Infracción normativa por aplicación indebida del artículo 20° de la Constitución Política del Perú.***
- iii) Infracción normativa por inaplicación del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.***
- iv) Infracción normativa por aplicación indebida del literal g) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.***

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N.º 18133-2018
LIMA
Indemnización por despido indirecto y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Sétimo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material. Además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Octavo: Sobre la causal denunciada en el *ítem i)*, se debe precisar que la parte impugnante no ha descrito de manera clara ni precisa la supuesta infracción normativa; asimismo, tampoco ha demostrado su incidencia directa sobre la decisión impugnada, toda vez, se limita a señalar aspectos generales de la Sentencia de Vista, y pretende a través de sus argumentos que esta Sala Suprema revise nuevamente los hechos y pruebas aportados en el proceso, lo cual es contrario a la naturaleza y fines del recurso de casación; en consecuencia, al no cumplir con los requisitos de procedencia contemplados en los incisos 2) y 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, deviene en **improcedente**.

Noveno: En relación a la causal contenida en el *ítem ii)*, corresponde manifestar que existe aplicación indebida de una norma, cuando se aplica una norma impertinente a la relación fáctica establecida en el proceso. En el caso concreto, si bien la parte impugnante ha descrito las razones por las cuales considera que se aplicó indebidamente el artículo de la Carta Magna invocada, también es cierto, que no ha detallado dentro de los fundamentos de su causal, cuál sería la norma pertinente aplicable al caso de autos; supuesto necesario para el adecuado análisis de la causal. Asimismo, se verifica que ha desarrollado de manera conjunta el requisito de incidencia

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N.º 18133-2018
LIMA
Indemnización por despido indirecto y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT

directa, previsto en el inciso 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, para todas las causales; cuando lo que corresponde, es desarrollar este requisito por cada causal, conforme la exigencia del artículo de la norma invocada. En ese sentido, al no cumplir tampoco con describir de manera clara ni precisa la supuesta infracción normativa; requisito de procedencia contemplado en el inciso 2) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, deviene en **improcedente**.

Décimo: En atención a la causal prescrita en el *ítem III*), debemos señalar que cuando se denuncia la causal de inaplicación de una norma, se debe demostrar la pertinencia de la norma a la relación fáctica establecida en la sentencia recurrida y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento. En el caso concreto, el artículo de la norma invocada ha sido citado dentro de los fundamentos de la Sentencia de Vista; por lo que, resulta incongruente denunciar su inaplicación; dentro de ese contexto, al no describir de manera clara ni precisa su causal; requisito de procedencia contemplado en el inciso 2) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, deviene en **improcedente**.

Décimo Primero: Respecto la causal prevista en el *ítem IV*), se debe expresar que la parte impugnante argumenta las razones que justifican la impertinencia del artículo de la norma invocada; sin embargo, no ha descrito cual sería la norma pertinente aplicable al caso de autos; supuesto que resulta necesario, para el adecuado análisis de la causal denunciada; en consecuencia, no haber descrito de manera clara ni precisa su causal, requisito de procedencia contemplado en el inciso 2) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Siendo así, y atendiendo que en este caso tampoco se ha cumplido con el inciso 3) del artículo de la

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º18133-2018
LIMA
Indemnización por despido indirecto y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

norma invocada, en atención a lo previsto en el considerando noveno; corresponde concluir que la causal denunciada deviene en **improcedente**.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37° de la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Compañía Latinoamericana de Radiodifusión S.A.**, mediante escrito presentado el doce de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos treinta a trescientos cincuenta y seis; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso laboral seguido por la demandante, **Perla Guadalupe Berríos Cabrera**, sobre indemnización por despido indirecto y otro; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo**; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

UBILLUS FORTINI

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO