

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Trabajo de Suficiencia Profesional para optar por el Título de Abogado

Informe sobre Expediente N° 02713-2016-0-1801-JR-LA-03

André Fabricio Mardini Aranda

Código: 20111590

Revisor:

Luis Mendoza Legoas

Lima, 2020

RESUMEN

El presente informe jurídico versa sobre la demanda interpuesta por Perla Guadalupe Berríos Cabrera contra Compañía Latinoamericana de Radiodifusión S.A., sobre el reconocimiento de una relación de trabajo derivada de la desnaturalización del contrato de locación de servicios que suscribieron las partes en el año 2007 y sobre el pago de la indemnización por despido por la decisión unilateral de la trabajadora de dar término a la relación laboral tras imputar la comisión de un acto de hostilidad que lesiona su dignidad. Este trabajo académico persigue una reflexión jurídica sobre el tratamiento de los derechos inespecíficos laborales en el marco específico del régimen laboral del periodista como parámetro de ejercicio del poder de dirección. El análisis aquí expuesto se sirve del Derecho de Trabajo como base de regulación de las relaciones laborales y del Derecho Procesal del Trabajo para analizar las vicisitudes del trámite procesal pero, además, la propuesta se integra dentro del campo de estudio las instituciones el Derecho Constitucional, específicamente la teoría de los derechos fundamentales de ambas partes, tales como el derecho a la libertad de empresa junto con las prerrogativas de organización del trabajo que de ella surgen; y, el catálogo de derechos presentes en el ejercicio profesional del periodismo tales como la dignidad, la libertad de información, la objeción de conciencia y el derecho a la imagen. La discusión procesal se resuelve a partir de la técnica de ponderación entre los bienes constitucionales de ambas partes. Por otro lado, el expediente es una oportunidad poco frecuente para analizar la cláusula de conciencia, acuerdo de origen legal que se inserta de forma obligatoria en todos los contratos en el ámbito del periodismo al interior de empresas de radio y televisión, el cual otorga al periodista el derecho a finalizar de forma unilateral el vínculo contractual en caso sea conminado a realizar trabajos que son opuestos a su conciencia o los deberes éticos de su profesión. Finalmente, este trabajo resuelve otros problemas de orden legal respecto del procedimiento de actos de hostilidad, tales como la aplicación del principio de inmediatez como oportunidad de la imputación y los efectos de la suspensión del vínculo laboral dentro de dicho procedimiento.

INDICE ANALÍTICO

I.	DATOS GENERALES DEL PROCESO.....	4
II.	INTRODUCCIÓN.....	5
III.	HECHOS RELEVANTES.....	6
IV.	IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS.....	16
V.	ANÁLISIS DE PROBLEMAS JURÍDICOS.....	18
VI.	CONCLUSIONES.....	86
VII.	BIBLIOGRAFÍA.....	87
VIII.	ANEXOS.....	94



I. DATOS GENERALES DEL PROCESO

Expediente N°: 02713-2016-0-1801-JR-LA-03

Demandante: Perla Guadalupe Berríos Cabrera.

Demandado: Compañía Latinoamericana de Radiodifusión S.A.

Materias: Derecho del Trabajo.
Derecho Procesal del Trabajo.
Derecho Constitucional.

Primera Instancia: Décimo Noveno Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Segunda Instancia: Séptima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Corte de Casación: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

II. INTRODUCCIÓN

- 2.1 En forma morosa, pero decidida, nuestro país transita hacia el reconocimiento omnímodo de los derechos fundamentales en el centro de trabajo, dejando lo que antaño era considerada una zona infranqueable de dominio y patronazgo del empleador.
- 2.2 Hoy, en cambio, es cada vez más frecuente avizorar que las instancias judiciales de mayor jerarquía proclaman la exigibilidad de derechos sin precedente dentro de la relación laboral tales como el derecho a la intimidad, a la imagen o secreto de las telecomunicaciones, al tiempo que se emite regulación específica sobre el ejercicio, entre otros, de los derechos a la vida, integridad psíquica, igualdad remunerativa, libertad de religión. Inclusive, cada vez más, la prensa visibiliza las denuncias laborales y las investigaciones a cargo de la inspección de trabajo.
- 2.3 El asunto central del presente informe jurídico persigue, precisamente, una reflexión sobre la vigencia de los derechos laborales inespecíficos, en el contexto del régimen profesional de los periodistas, específicamente al resolver la colisión entre los derechos a la dignidad, libertad de información, objeción de conciencia y a la imagen, frente a la libertad de empresa y los derechos fundamentales de contenido económico del empleador.
- 2.4 Además, el expediente materia de análisis supone una oportunidad, inusitada, de examinar la cláusula de conciencia regulada por la Ley N° 28278, habilitación expresa al periodista para extinguir el vínculo contractual con la empresa de radio o televisión debido a razones éticas asociadas a su práctica profesional. Ella, aunque es consecuencia de una tradición centenaria originada en el derecho europeo, ha recibido un minoritario estudio desde su promulgación en nuestro país hace más de 15 años, por lo que puede considerarse un campo pendiente exploración jurídica.
- 2.5 Sin perder de vista lo anterior, el expediente también aborda problemas en torno a la oportunidad de la imputación del acto de hostilidad y los efectos que genera la suspensión del vínculo laboral sobre el procedimiento de cese de la hostilidad.
- 2.6 Finalmente, a lo largo del presente trabajo académico, precisaré la relevancia de resolver cada problema jurídico, una posición crítica al pronunciamiento a las autoridades judiciales, mi postura y conclusiones sobre cada asunto.

III. HECHOS RELEVANTES

3.1. SOBRE LOS CONTRATOS SUSCRITOS POR LAS PARTES

- 3.1.1 El 1 de febrero del 2007, Perla Guadalupe Berríos Cabrera (en adelante, la "Sra. Berríos") y Compañía Latinoamericana de Radiodifusión Sociedad Anónima (en adelante, "Latina") suscribieron un contrato de locación de servicios al amparo del artículo 1764 del Código Civil, en virtud del cual aquella se comprometió, a cambio de una retribución pactada, a brindar asesoría en el departamento de noticias de la comitente.
- 3.1.2 El vínculo civil finalizó el 31 de enero del 2008, según el plazo estipulado en la cláusula tercera del contrato antes glosado.
- 3.1.3 Posteriormente, con fecha 1 de agosto del 2008, ambas partes iniciaron una relación laboral a plazo indeterminado, en virtud de la cual la Sra. Berríos se desempeñó como reportera y conductora de los programas en señal televisiva y de carácter periodístico que Latina le designó. Esta relación se sujetó al régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, la "LPCL").
- 3.1.4 Durante la relación laboral, la Sra. Berríos fue reportera y conductora de los noticieros de Latina, siendo su último puesto de trabajo, desde julio del 2014, el de conductora del noticiero "90 matinal", transmitido en horario diurno de lunes a viernes.
- 3.1.5 El vínculo laboral finalizó el 3 de febrero del 2016 debido a la decisión unilateral de la Sra. Berríos, en aplicación del literal b) del artículo 35 de la LPCL.

3.2. SOBRE LOS HECHOS QUE DIERON ORIGEN A LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

- 3.2.1 A mediados del año 2014, Latina implementó una nueva política publicitaria, en atención de la cual impartió, hacia los conductores de noticieros, la orden general de anunciar en vivo, con su voz e imagen, las menciones publicitarias contratadas por terceros (en adelante, la "directiva publicitaria" o la "directiva de menciones publicitarias").
- 3.2.2 En tal contexto, el 10 de agosto del 2015, la directora periodística del noticiero "90 matinal" ordenó a la Sra. Berríos que, durante la emisión del día siguiente, realice la mención publicitaria contratada por la empresa Corredores de Seguros Falabella S.A.C. (en adelante, "Seguros Falabella").

- 3.2.3 El mensaje publicitario era el siguiente: *“En Corredores de Seguros Falabella estamos contigo”*; sin embargo, tras las observaciones de la Sra. Berríos, el respaldo del gerente de informaciones y la aprobación del área de marketing de Latina, el texto fue modificado y, finalmente, anunciado el 11 de agosto del 2015 en los siguiente términos: *“En Corredores de Seguros Falabella asegurando su auto se puede llevar un Smart TV 43’ pulgadas además de 2 meses gratis de asistencia para el hogar, vial, médica y viajes ... ¡No desaproveche esta oportunidad! Encuéntrelos en Tottus, Maestro, Banco y Saga Falabella. Gracias Corredores de Seguros Falabella”*.
- 3.2.4 Del 2 de setiembre al 15 de octubre del 2015, Latina otorgó una licencia con goce de remuneraciones a la Sra. Berríos, con la finalidad de que la trabajadora curse estudios de especialización en el extranjero. Tras su reincorporación, con fecha 15 de octubre del 2015, la Sra. Berríos comunicó por correo electrónico a Latina su decisión de abstenerse en el futuro a anunciar mensajes publicitarios, debido a razones personales y profesionales. En respuesta, el gerente de informaciones de Latina le informó que tal obligación se encontraba estipulada en su contrato de trabajo, por lo que debía continuar cumpliéndola.
- 3.2.5 El 19 de octubre del 2015, la directora periodística del noticiero informó a la Sra. Berríos que, a partir del día siguiente, debía anunciar una nueva mención publicitaria, esta vez, contratada por el Seguro Social de Salud (en adelante, “ESSALUD”). El mensaje publicitario contratado fue el siguiente: *“Sabe usted que ESSALUD ha invertido 20 de millones de dólares en la compra de equipos para tomografía... ESSALUD de poquito a poco su servicio de confianza”*. En este caso, no existió negociación de las partes sobre su contenido.
- 3.2.6 Durante la emisión del 20 de octubre del 2015, la Sra. Berríos no cumplió con anunciar la mención publicitaria contratada por ESSALUD. Horas más tarde, envió un correo electrónico al gerente general de Latina, explicando las razones de su omisión.
- 3.2.7 Las partes, a fin de resolver sus diferencias, concertaron una reunión para el 22 de octubre del 2015, en la misma que no se presentó la trabajadora. Esta situación produjo que Latina, a través del gerente de informaciones, comunique a la Sra. Berríos su remoción inmediata de la conducción de “90 matinal”.
- 3.2.8 El 23 de octubre del 2015, a solicitud de la Sra. Berríos, Latina provisionalmente le asignó la conducción del noticiero “90 edición fines de semana”, únicamente respecto de las emisiones del sábado 24 y domingo 25 de octubre; sin embargo, tal asignación, aunque aceptada, no fue ejecutada por parte de la Sra. Berríos debido a que, en la misma fecha, padeció una mialgia derivada de su avanzado estado de gestación.
- 3.2.9 Desde el 24 de octubre al 26 de noviembre del 2015, la trabajadora sufrió ciertas complicaciones propias del embarazo, cuya prescripción médica diagnosticó su incapacidad temporal para trabajar.

3.2.10 Durante el intervalo de tiempo antes indicado, con fecha 18 de noviembre del 2015, la Sra. Berríos envió una carta notarial dirigida al gerente general de Latina, por intermedio de la cual expresó su desacuerdo con la directiva publicitaria, convocó a una nueva reunión y calificó, por primera vez, que dicha obligación fue una modificación unilateral y sustancial de sus funciones que no resultaba amparable por el artículo 9 de la LPCL.

3.2.11 En respuesta a esta misiva, el 23 de noviembre del 2015, Latina, representada por la gerente de recursos humanos, manifestó que la obligación de cumplir con la directiva publicitaria fue contemplada como una función complementaria a la cual se comprometió en la cláusula séptima del contrato de trabajo; asimismo no aceptó la invitación a la reunión reservándose la nueva convocatoria cuando el estado de salud de la Sra. Berríos mejore.

3.2.12 Culminado el descanso médico, la Sra. Berríos empleó la licencia de descanso pre y post natal convenida desde el 27 de noviembre del 2015 al 3 de marzo del 2016, pero esta se prolongó solo hasta al 3 de febrero del 2016 a raíz de su decisión de dar por finalizada la relación laboral en esta última fecha.

3.3. SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD Y LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

3.3.1 A través de la carta notarial notificada a Latina con fecha 4 de enero del 2016, la Sra. Berríos inició el procedimiento de cese de actos de hostilidad, sindicando a la directiva publicitaria como un acto equiparable al despido incurso en el literal g) del artículo 30 de la LPCL. Según la imputación, la directiva afectó su dignidad e imagen, pues la asignación de funciones como un anunciante publicitario no corresponde a su calificación profesional de periodista y el cumplimiento de esta función atentaba el compromiso ético contemplado en el literal f) del artículo 4 del Código de Ética de la Federación de Periodistas del Perú.

3.3.2 Mediante la carta notarial notificada a la Sra. Berríos con fecha 8 de enero del 2016, Latina efectuó sus descargos, expresó que la hostilidad no se materializó porque la relación laboral estuvo suspendida desde el 24 de octubre del 2015, reiteró que la directiva publicitaria fue una medida comprendida en las funciones señaladas en la cláusula séptima del contrato de trabajo y ratificó que la directiva publicitaria fue una orden acorde a sus necesidades empresariales, por lo que se efectuó al amparo del artículo 9 de la LPCL.

3.3.3 Finalmente, mediante carta notarial notificada a Latina con fecha 3 de febrero del 2016, la Sra. Berríos comunicó su decisión de extinguir unilateralmente la relación laboral en aplicación del literal b) del artículo 35 de la LPCL e informó que presentaría una acción judicial para el cobro de la indemnización por despido indirecto prevista por el artículo 38 de la LPCL.

3.4. SOBRE EL PROCESO JUDICIAL: DEMANDA DE LA SRA. BERRÍOS

3.4.1. El 5 de febrero del 2016, la Sra. Berríos interpuso una demanda laboral contra Latina, cuyo trámite se realizaría a través del proceso ordinario laboral regulado por la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, “NLPT”).

3.4.2. El petitorio y fundamentos de la demanda y sus fundamentos se resumen de la siguiente manera:

- a. Primera pretensión principal: Solicitó se declare la existencia de un acto de hostilidad equiparable al despido tipificado en el literal g) del artículo 30 de la LPCL y se le pague la indemnización por despido indirecto con cargo al artículo 38 del mismo dispositivo, por la suma de S/ 144,000.00 (Ciento cuarenta y cuatro mil con 00/100 Soles).

Al respecto, argumentó que:

- i. Pese a que expresó su disconformidad en reiteradas ocasiones, la demandada le conminó a realizar anuncios publicitarios a favor de empresas del sector privado y entidades del Estado. Tras informar su abstención en forma general a la directiva y negarse a cumplir la mención publicitaria contratada por ESSALUD, Latina le removió arbitrariamente de la conducción del noticiero “90 matinal”.
- ii. La directiva publicitaria no es una función que se corresponda con su cualificación profesional de periodista y, por el contrario, su ejecución atenta contra los deberes éticos que impone la actividad periodística. En consecuencia, Latina vulneró sus derechos a la dignidad e imagen reconocidos por el artículo 23 de la Constitución.
- iii. La directiva publicitaria no fue prevista en el contrato de trabajo, en consecuencia, es una modificación unilateral, sustancial y abusiva por parte de Latina.

- b. Segunda pretensión principal: Solicitó se declare la existencia de una relación laboral desde el 1 de enero del 2007 hasta el 31 de julio del 2008, consecuentemente se le pague los beneficios sociales no percibidos en este periodo por la suma de S/ 51,874.96 (Cincuenta y un mil ochocientos setenta y cuatro con 96/100 Soles).

Según lo señalado en la demanda, alegó lo siguiente:

- i. Bajo la apariencia del contrato de locación de servicios, se encubrió una relación de naturaleza laboral desde el 1 de febrero del 2007 hasta el 30 de agosto del 2008, la cual debía de reconocerse por la aplicación del principio de primacía de la realidad, la presunción de la naturaleza laboral de sus servicios y la presunción de laboralidad que rige en el proceso laboral bajo las reglas de la NLPT.

- ii. Sus servicios reúnen los requisitos de una relación laboral, porque sus funciones como reportera y conductora durante este periodo se ejecutaron de forma personal, con una remuneración periódica y en forma subordinada a la gerencia de informaciones y a la dirección de periodística de Latina, quienes le impartieron órdenes, asignaron un horario y fijaban sus labores diariamente. Ello lo acreditó a través de tres videograbaciones descargadas en la plataforma "YouTube".
 - iii. Por consiguiente, reclamó la compensación por tiempo de servicios devengada por la suma de S/ 3,958.30 (Tres mil novecientos cincuenta y ocho con 30/100 Soles), las gratificaciones de fiestas patrias y navidad por la suma de S/ 7,916.66 (Siete mil novecientos dieciséis con 66/100 Soles), la remuneración vacacional trunca y devengadas por S/ 40,000.00 (Cuarenta mil con 00/100 Soles) y la participación legal en las utilidades de los ejercicios 2007 y 2008 con cargo a la liquidación en ejecución de sentencia.
- c. Tercera pretensión principal: Solicitó se le pague los beneficios laborales no abonados al término de la relación laboral por la suma de S/ 11,198.99 (Once mil ciento noventa y ocho con 99/100 Soles). Es preciso anotar que durante la audiencia de conciliación llevada con fecha 13 de octubre del 2016, la Sra. Berríos formuló el desistimiento de esta pretensión, dado que Latina canceló los montos que integran la liquidación e hizo entrega de los documentos con ocasión de la extinción del vínculo laboral.
- d. Pretensión accesoria a las pretensiones principales: Solicitó se le pague los intereses legales, financieros, costos y costas del proceso.

3.5. SOBRE EL PROCESO JUDICIAL: CONTESTACIÓN DE LATINA

3.5.1. Frustrada la etapa conciliatoria, conforme al numeral 3 del artículo 43 de la NLPT, Latina contestó la demanda en merito de la cual argumentó lo siguiente:

- a. Con respecto a la primera pretensión principal, la demandada alegó que no existe, configuró ni incurrió en un acto de hostilidad contra la dignidad de la Sra. Berríos en la medida que:
 - i. La Sra. Berríos carecía de interés para obrar al entablar la demanda por cuanto era materialmente imposible que se produzca el acto de hostilidad alegado mientras el vínculo laboral estaba suspendido, al tiempo que también era imposible enmendar su conducta sobre un acto inexistente, por lo que no observó a cabalidad los requisitos del procedimiento de hostilidad recogidos en el artículo 30 de la LPCL y por esta razón debía declararse su improcedencia.

- ii. La directiva publicitaria se implementó como un medio publicitario no tradicional que buscaba paliar los efectos de rentabilidad en vista de la proyección a una menor demanda en estos servicios y cuyos ingresos aseguraban la viabilidad sobre la emisión y producción de sus programas televisivos, entre ellos el noticiero “90 matinal”. En tal sentido, esta medida obedecía a una necesidad empresarial concreta y razonable, por lo que fue una manifestación del poder de dirección regulado por el artículo 9 de la LPCL.
 - iii. La obligación de anunciar publicidad fue estipulada en las cláusulas segunda y séptima del contrato de trabajo, las que señalaban que la Sra. Berríos autorizaba y comprometía su imagen para los fines comerciales y publicitarios de la empresa. Además, la obligación cuestionada fue acatada y asumida por la demandante por más de un año, acciones en signo indubitable sobre el consentimiento y validez de la orden.
- b. Con respecto a la segunda pretensión principal, la demandada negó la existencia de un vínculo de naturaleza laboral, en la medida que:
- i. Desde el 1 de febrero de 2007 al 31 de enero de 2008, las partes suscribieron un contrato de carácter civil, en virtud de la cual la Sra. Berríos brindó asesoría para el departamento de noticias en forma independiente y con cargo a la legislación civil. Además, durante el 1 de febrero y el 31 de julio de 2008 no existió ninguna relación.
 - ii. La demandante no cumplió la carga probatoria que exige la NLPT, en la medida que no ofreció documentos que acrediten que recibió órdenes, que cumplió una jornada de trabajo o que fue supervisada al cumplir los servicios.
 - iii. Consecuentemente, sostuvo que la Sra. Berríos no tiene derecho a los beneficios sociales durante este periodo.

3.6. SOBRE EL PROCESO JUDICIAL: SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

3.6.1. El 20 de julio del 2017, las partes fueron notificadas con la sentencia N° 182-2017-19° JETP-NLPT expedida por el Décimo Noveno Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima (en adelante, el “Juzgado”), por la que declaró la existencia de un despido indirecto y ordenó a Latina que pague una indemnización ascendente a S/ 135,150.00 (Ciento treinta y cinco mil ciento cincuenta con 00/100 Soles), por los siguientes motivos:

- a. El procedimiento de cese de actos de hostilidad cumplió los requisitos de la legislación laboral vigente. La suspensión del vínculo no impidió que Latina corrija su conducta en trato directo y era indispensable que la Sra. Berríos inicie el procedimiento porque, al término de la licencia, sería obligada a ejecutar nuevamente la directiva publicitaria.

- b. Las partes acordaron en el contrato de trabajo la obligación de participar y difundir publicidad interna del canal, más no pactaron la obligación de realizar anuncios publicitarios contratados por terceros. Esta última fue impuesta por Latina, lo que supone la alteración y modificación sustancial del contrato de trabajo que por sí misma transgrede los derechos a la dignidad y a la libertad de expresión de la Sra. Berríos.
 - c. La directiva publicitaria calificó, además, fue un acto ilícito porque atentó contra el principio de autenticidad regulado por el artículo 16 del Decreto Legislativo N° 1044, Ley de Represión de la Competencia Desleal, toda vez que el anuncio publicitario realizado por la periodista transgrede su obligación de brindar información auténtica, real y objetiva.
 - d. Si bien el artículo 4 del Código de Ética de la Federación de Periodistas del Perú prohíbe que los periodistas realicen actividad publicitaria, este compromiso no era vinculante a la Sra. Berríos porque no estuvo afiliada a dicha organización sindical; la directiva publicitaria atentó contra su derecho a la libertad de información porque al exigírsele a decir información publicitaria ella conllevaba inexactitud y parcialidad lo que no garantiza a la ciudadanía el derecho a acceder a información auténtica. Este razonamiento fue planteado a la luz de la declaración de “Principios Internacionales de la Ética Profesional del Periodista” elaborada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (en adelante, “UNESCO”).
- 3.6.2. Asimismo, el Juzgado declaró fundada en parte la segunda pretensión principal, declarando que desde el 1 febrero del 2007 al 31 de enero del 2008 existió una relación laboral, porque:
- a. Las cláusulas del contrato de locación, que obligaban a la Sra. Berríos a prestar sus servicios de forma personalísima y con materiales de Latina, develaron que la prestación de servicios fue regulada con elementos característicos de la subordinación.
 - b. A partir de las videograbaciones en la plataforma “YouTube”, se acreditó que la Sra. Berríos realizó actividades como reportera y conductora para el noticiero “Sábados 90 segundos”, ello respecto del periodo indicado en el contrato de locación, pero no del 1 de febrero al 31 de julio del 2008. Por el periodo que quedó probada la prestación, el Juzgado aplicó la presunción de laboralidad y con ello la inversión de la carga de prueba.
- 3.6.3. Consecuentemente, ordenó el pago de la compensación por tiempo de servicios devengadas por el monto de S/ 2,222.22 (Dos mil doscientos con 22/100 Soles), las gratificaciones de ley por el importe de S/ 4,000.00 (Cuatro mil con 00/100 Soles) y las vacaciones por S/ 2,000.00 (Dos mil con 00/100 Soles); con la excepción del reintegro de participación en las utilidades la cual fue desestimada porque la demandante no presentó la liquidación correspondiente.

3.7. SOBRE EL PROCESO JUDICIAL: RECURSO DE APELACIÓN DE LATINA

3.7.1. Dentro del plazo fijado por el artículo 32 de la NLPT, Latina interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, solicitando como pretensión impugnatoria principal la nulidad del fallo y como subordinada la revocación solo del extremo que declaró la existencia de un despido indirecto, ello sobre la base de los siguientes argumentos:

- a. Señaló que el Juzgado vulneró sus derechos fundamentales a la debida motivación de las resoluciones judiciales y a la prueba que conforman el derecho al debido proceso reconocido por el numeral 3) del artículo 139 de la Constitución, el numeral 3 del artículo 122 del Código Procesal Civil (en adelante, “CPC”) y el artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. En el primer caso, la sentencia contiene una motivación aparente sobre sus alegaciones en el proceso porque no respondió directamente a lo señalado en su contestación de la demanda. En el segundo; concluyó que el contrato civil se desnaturalizó a pesar de que la demandante no ofreció pruebas para acreditar los elementos de un contrato de trabajo y, por el contrario, no se valoró el contrato presentado por Latina.
- b. Justificó la revocatoria en base a lo ya señalado en la contestación de la demanda, en el sentido que la Sra. Berríos no observó los requisitos del procedimiento y no se configuró la existencia de un acto de hostilidad. A ello añadió que el Juzgado sentenció invocando una razón diferente a la indicada en la carta de imputación e incorporó inexplicablemente la Ley de Represión de la Competencia Desleal pese a que esta no es aplicable al ámbito laboral y justificó en una declaración de la UNESCO que carece de fuerza vinculante al no ser una norma de derecho internacional.

3.8. SOBRE EL PROCESO JUDICIAL: SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

3.8.1. El 29 de mayo de 2018, las partes fueron notificadas con la sentencia de segunda instancia emitida por la Séptima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima (en adelante, la “Sala Laboral”), por la que magistrados del órgano colegiado confirmaron lo resuelto en primera instancia. Las conclusiones expresadas en esta sentencia fueron la siguientes:

- a. No existió afectación al debido proceso, por cuanto Latina no señaló en forma precisa los argumentos y pruebas no valoradas por el Juzgado.
- b. La suspensión no invalidó el procedimiento de cese de actos de hostilidad Latina por cuanto tuvo la posibilidad de enmendar su conducta inclusive antes del procedimiento, tras recibir la comunicación de fecha 18 de noviembre del 2015 por la que le fue formalmente informada la negativa a ejecutar la directiva publicitaria.

- c. La directiva publicitaria sí fue un acto de hostilidad tipificado en el literal g) del artículo 30 de la LPCL, toda vez que esta lesionó la dignidad porque la práctica publicitaria de los periodistas está prohibida por los códigos de ética del Colegio de Periodistas del Perú y de la Federación de Periodistas del Perú. El primero de ellos, además, resultaba vinculante a las partes en virtud del artículo 20 de la Constitución.

3.9. SOBRE EL PROCESO JUDICIAL: RECURSO DE CASACIÓN DE LATINA

3.9.1. El 12 de junio del 2018, Latina interpuso recurso de casación conforme al plazo del artículo 35.3 de la NLPT, invocando las siguientes causales:

- a. La contravención al numeral 5 del artículo 139 de la Constitución, puesto que la sentencia habría empleado un contenido difuso y genérico de la dignidad humana, concepto que la sentencia de vista no aterrizó el marco teórico de la sentencia al caso concreto y, por ello, dejó incontestada sus alegaciones.
- b. La aplicación indebida del artículo 20 de la Constitución, toda vez que el Código de Ética del Colegio de Periodistas del Perú no contiene una prohibición general a las menciones publicitarias, sino solo una exclusión de aquellas que se difunden como noticias de interés público. Asimismo, sostuvo que el código de ética de la Federación de Periodistas del Perú no formó parte del marco regulador de la relación laboral.
- c. La inaplicación del artículo 9 de la LPCL, puesto que la incorporación de directiva publicitaria sería una medida razonable implementada en ejercicio de su libertad de empresa. Destacó que la sentencia de segunda instancia no tomó en consideración que Latina utilizó un *slogan* y una toma audiovisual en las menciones publicitaria para distinguirlas de los segmentos de noticias.
- d. La aplicación indebida del literal g) del artículo 30 de la LPCL, porque era imposible llevar a cabo el procedimiento de cese de actos de hostilidad mientras el vínculo estaba suspendido. Asimismo, la Sra. Berríos no cuestionó la medida de forma oportuna y por el contrario acató la directiva durante más de un año.

3.10. SOBRE EL PROCESO JUDICIAL: SENTENCIA CASATORIA

3.10.1. Finalmente con fecha 20 de enero de 2020, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República emitió la Casación Laboral N° 18133-2018-Lima, por la que declaró improcedente el recurso de Latina. La Corte Suprema concluyó lo siguiente:

- a. La primera causal incurre en la causal de improcedencia de los numerales 2 y 3 del artículo 36 de la NLPT, porque Latina no expresó de forma clara y precisa la infracción normativa.

- b. La segunda causal incurre en la causal de improcedencia del numeral 3 artículo 36 de la NLPT, porque no indicó la norma aplicable al caso.
- c. La tercera causal incurre en la causal de improcedencia del numeral 2 del artículo 36 de la NLPT, porque el artículo invocado no fue aplicado por la sentencia de segunda instancia, considerando ello una ausencia de descripción clara y precisa de la infracción normativa.
- d. La cuarta causal incurre en la causal de improcedencia del numeral 3 del artículo 36 de la NLPT, porque no precisó la norma aplicable al caso.

3.10.2. Habida cuenta que el recurso de casación interpuesto por Latina fue declarado improcedente en la Corte Suprema, la sentencia de segunda instancia de fecha 29 de mayo del 2018, adquirió la autoridad de cosa juzgada en aplicación de los artículos 139 de la Constitución y 123 del CPC; por ende, el proceso finalizó favorablemente a la Sra. Berríos e inició la etapa de ejecución respectiva.



IV. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

4.1. **DETERMINAR SI ERA POSIBLE LLEVAR ADELANTE EL PROCEDIMIENTO DE CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD MIENTRAS CONTINUABA VIGENTE LA SUSPENSIÓN LABORAL.**

- A. Planteamiento del problema.
- B. Síntesis de la posición.
- C. Análisis del problema jurídico y justificación de la posición.
 - C.1. Los efectos de la suspensión sobre el contrato de trabajo.
 - C.2. Apuntes sobre la definición del acto de hostilidad equiparable al despido.
 - C.3. Solución al caso propuesto.

4.2. **DETERMINAR SI LA SRA. BERRÍOS INICIÓ EL PROCEDIMIENTO DE CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DENTRO DEL PLAZO LEGAL.**

- A. Planteamiento del problema.
- B. Síntesis de la posición.
- C. Análisis del problema jurídico y justificación de la posición.
 - C.1. ¿Cuál es el plazo aplicable al procedimiento de hostilidad?
 - C.2. Definición y fundamento del principio de inmediatez laboral.
 - C.3. El tratamiento del principio de inmediatez en el procedimiento de cese de actos de hostilidad y la jurisprudencia constitucional en el procedimiento de despido como marco de referencia.
 - C.4. Solución al caso propuesto.

4.3. **DETERMINAR SI LA DIRECTIVA PUBLICITARIA FUE UNA ORDEN LEGÍTIMA AL AMPARO DEL PODER DE DIRECCIÓN O UN ACTO DE HOSTILIDAD QUE VULNERÓ LA DIGNIDAD DE LA SRA. BERRÍOS.**

- A. Planteamiento del problema.
- B. Síntesis de la posición.
- C. Análisis del problema jurídico y justificación de la posición.
 - C.1. El derecho fundamental a la libertad de empresa de Latina.
 - C.1.1. Alcances del derecho fundamental a la libertad de empresa.
 - C.1.2. El poder de dirección y el *ius variandi*: manifestaciones de la libertad de empresa en el ámbito laboral.
 - C.2. Los derechos laborales inespecíficos de la Sra. Berríos.
 - C.2.1. La tesis de los derechos laborales inespecíficos.
 - C.2.2. La dignidad del trabajador como presupuesto jurídico de protección de los derechos laborales inespecíficos.

- C.2.3. La libertad de información y su vinculación al ejercicio del periodismo.
- C.2.4. La libertad de conciencia y el derecho a la objeción de conciencia.
- C.3. Solución al caso propuesto: ponderación ante la colisión de derechos fundamentales.

4.4. **DETERMINAR SI LA SRA. BERRÍOS TENÍA DERECHO A EXTINGUIR LA RELACIÓN LABORAL Y A SER INDEMNIZADA POR APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE CONCIENCIA.**

- A. Planteamiento del problema.
- B. Síntesis de la posición.
- C. Análisis del problema jurídico y justificación de la posición.
 - C.1. Ámbito de aplicación de la cláusula de conciencia en el Perú.
 - C.1.1. Ámbito subjetivo: ¿a quiénes les es aplicable?
 - C.1.2. Ámbito objetivo: ¿en qué supuestos es aplicable?
 - C.1.3. Efectos: ¿extinción e indemnización?
 - C.2. ¿Cuál es la relación entre el acto contrario a la cláusula de conciencia y el acto equiparable al despido?
 - C.2.1. La tesis de los derechos laborales inespecíficos.
 - C.2.2. La dignidad del trabajador como presupuesto jurídico de protección de los derechos laborales inespecíficos.
 - C.2.3. La libertad de información y su vinculación al ejercicio del periodismo.
 - C.2.4. La libertad de conciencia y el derecho a la objeción de conciencia.
 - C.2.5. El derecho a la buena reputación.
 - C.3. Sobre la indemnización por despido derivada de la aplicación de la cláusula de conciencia.
 - C.3.1. Única norma aplicable: *in dubio pro operario*.
 - C.3.2. Una norma aplicable asociada con otra: ¿relación de supletoriedad?
 - C.3.3. Una norma aplicable asociada con otra: ¿estamos ante un supuesto de *norma más favorable*?
 - C.4. Solución al caso propuesto: ¿Es aplicable la cláusula de conciencia al caso concreto?

V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

5.1. PRIMER PROBLEMA JURÍDICO: DETERMINAR SI ERA POSIBLE LLEVAR ADELANTE EL PROCEDIMIENTO DE CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD MIENTRAS CONTINUABA VIGENTE LA SUSPENSIÓN LABORAL.

A. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

- 5.1.1. Latina formuló la falta de interés para obrar¹ como causa de improcedencia de la demanda, argumentando que no era posible que la empresa incurra en un acto de hostilidad o enmiende dicha conducta mientras que el vínculo laboral estaba suspendido. En efecto, el último día de servicios efectivos de la Sra. Berríos fue el 23 de octubre del 2015, luego de lo cual gozó un descanso médico y la licencia de maternidad por más de 60 días sucesivos y hasta la extinción de la relación.
- 5.1.2. Según la posición de Latina, el hecho que la demandante inicie un procedimiento de hostilidad sin que exista la posibilidad de cometer² la hostilidad o corregir³ su conducta significó un incumplimiento del artículo 30 de la LPCL. Así, el resultado del proceso no le era útil porque no podría cesar un acto que materialmente no se producía en los hechos.
- 5.1.3. El Poder Judicial desestimó dicho argumento porque Latina no intentó enmendar su conducta sino que efectuó sus descargos. El análisis judicial sustrajo el rigor jurídico del argumento de Latina y lo redujo a un problema de orden fáctico cuando, en estricto, la demandada planteó una incompatibilidad general entre los efectos de la suspensión y hostilidad laboral; es decir, un problema de orden jurídico.
- 5.1.4. Más allá de que ambas sentencias incurren en una motivación aparente⁴ sobre este extremo, es necesario revisar si el razonamiento jurídico de la demanda era

¹ Esta institución procesal tiene por finalidad “verificar que el proceso –o la decisión que en él se tome– provea una utilidad real para el demandante. Si la necesidad de obtener tutela jurídica se satisface a través del proceso, el actor tiene interés para obrar. Por el contrario, no lo tiene si el proceso no le reporta una utilidad concreta, así la sentencia le sea favorable.” (Avendaño, 2010: 65).

² En primer lugar, señaló que es imposible que se produzca la hostilidad mientras opera la suspensión puesto que la directiva de menciones publicitarias requería su prestación personal de servicios, ello acarrearía la imposibilidad jurídica al iniciar el procedimiento. Para tal efecto, afirma: *La comisión y configuración de un acto de hostilidad del empleador supone y requiere la materialización efectiva de actos contrarios a la legislación, los mimos 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.*

³ En segundo lugar, señaló que, al no encontrarse vigente el vínculo, era imposible enmendar la conducta. Así, sostuvo que: *La no prestación de servicios durante el procedimiento para solicitar el cese o corrección de los actos de hostilidad imputados, [sic] genera que resulte imposible tener por cumplido el procedimiento y exigencia contenida en el artículo 30º 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.*

⁴ De acuerdo al Tribunal Constitucional en la sentencia del Expediente No 00728-2008-PHC/TC-Lima de fecha 13 de octubre de 2008, la motivación inexistente se define cuando “el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el

correcto pues a partir de ello podremos concluir si el procedimiento fue válido y, con ello, determinar si debía declararse la improcedencia de la demanda.

B. SÍNTESIS DE LA POSICIÓN:

5.1.5. La suspensión laboral no condiciona, limita o restringe el derecho del trabajador a denunciar la hostilidad o iniciar el procedimiento ni del empleador a enmendar su conducta porque:

- a. No existe ninguna disposición a nivel legal o reglamentario que supedite, prohíba o limite el inicio del procedimiento de hostilidad o su configuración debido a la suspensión del contrato de trabajo.
- b. La suspensión laboral carece de aptitud *per se* para limitar los deberes de conducta que las partes honran al interior del vínculo, toda vez que el artículo 11 de la LPCL establece un efecto restringido de aquella.
- c. La hostilidad del artículo 30 de la LPCL constituye –por definición– un incumplimiento de conducta por parte del empleador; por tanto, ella sí se puede materializar, denunciar o enmendar aun si el vínculo se suspende.

5.1.6. En ese sentido, si bien comparto el sentido resolutivo del Poder Judicial, este aterriza en la decisión correcta pero por las razones equivocadas pues existía una disquisición de orden jurídico que pasó desapercibida en el razonamiento de ambas instancias judiciales.

5.1.7. En definitiva, mi posición sobre este asunto es que se puede llevar adelante un procedimiento de hostilidad aun cuando exista una suspensión laboral vigente, por lo que en este caso debía desestimarse la causal de improcedencia.

C. ANÁLISIS DEL PROBLEMA JURÍDICO Y JUSTIFICACIÓN DE LA POSICIÓN:

5.1.8. Seguidamente, abordaré los argumentos (b) y (c) antes comentados. En cuanto al argumento (a) este no merece mayor explicación porque basta revisar nuestra legislación para advertir la ausencia de una regla jurídica al respecto. Por el contrario, una respuesta adecuada al asunto discutido pasa por determinar cuáles son los efectos de la suspensión y si la hostilidad laboral, por definición, está subordinada a aquella. Veamos, por separado, cada asunto.

C.1. Los efectos de la suspensión sobre el contrato de trabajo.

5.1.9. Durante la vigencia de la relación laboral es frecuente que las partes requieran interrumpir sus prestaciones para atender una necesidad específica (por ejemplo si el trabajador se accidenta), para denunciar un incumplimiento (por ejemplo si el trabajador recibe una sanción disciplinaria), por acuerdo de voluntades (por

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”.

ejemplo si se acuerda una licencia no remunerada) o debido a un caso fortuito o fuerza mayor que torne imposible asistir al trabajo (por ejemplo, si el Estado impone limitaciones al libre tránsito debido a una emergencia nacional).

5.1.10. Para atender estas situaciones, se ha estatuido la suspensión en el Derecho del Trabajo como aquella institución que *“tiene por objeto evitar una ruptura definitiva cuando sobreviene una causa suficiente y justificada que impide transitoriamente su cumplimiento, esto es, permitir que el contrato sufra una interrupción pasajera sin afectar su subsistencia esencial”* (Pasco, 1997: 481).

5.1.11. Esta es una decisión temporal que permite la continuidad del contrato de trabajo, el cual ostenta vocación de permanencia y se preserva mientras la fuente que le originó subsista (Zavala, 2013: 344). En palabras de Alonso Olea, a través de esta institución, el contrato de trabajo adquiere *“resistencia en su duración”* (Plá, 1998: 11). En efecto, ella dota *“de la máxima estabilidad al vínculo contractual; se trata de garantizar el empleo, impidiendo recurrir a la resolución contractual cuando a una de las partes le resulta imposible en forma temporal o transitoria el cumplimiento de la prestación.”* (Palomeque y Álvarez, 2018: 672).

5.1.12. Nuestra legislación ha previsto las reglas de la suspensión laboral en el Capítulo III del Título I de la LPCL. A nuestros efectos, interesa revisar el artículo 11⁵ de este cuerpo normativo, el cual define la suspensión en los siguientes términos:

Artículo 11.- 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.

5.1.13. En comentario al artículo previamente citado, el profesor Víctor Ferro enfatiza que se caracteriza *“en primer lugar, [por] ser causal—esto es, tiene que existir un motivo o razón suficiente que justifique la suspensión de la relación laboral – y, en segundo lugar, ser temporal; ergo, no puede extenderse indefinidamente en el tiempo”* (2019: 132-133). Al margen de estas precisiones, en nuestro medio no se ha estudiado sobre los efectos de este dispositivo sobre el contrato de trabajo, por lo que recurriré en este punto a la doctrina extranjera⁶.

5.1.14. Como es bien sabido, 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”* (Toyama, 2015: 65) cuyo objeto es la *“relación patrimonial de intercambio de trabajo por salario”* (Palomeque y

⁵ Debido al propósito del apartado no me detendré en el estudio de las causas específicas que menciona el artículo 12 ni en su regulación específica a nivel legal y reglamentario. En este caso se produjo una suspensión por incapacidad temporal para trabajar derivada del estado de salud de la Sra. Berríos (literales a y b) y la suspensión por descanso pre y post natal (literal c).

⁶ Como señala Marcial Rubio, la doctrina describe, sistematiza, explica, critica y propone soluciones ante los vacíos o errores del texto legislativo, cumple así una función complementaria para otorgar coherencia al ordenamiento jurídico (2009: 197-203).

Álvarez 2018: 469). Así, la relación laboral está constituida principal, pero no exclusivamente, por los deberes de trabajar y remunerar.

- 5.1.15. Desde esta primera aproximación, una interpretación literal del artículo 11 nos permite concluir que el “efecto explícito” de la suspensión laboral es la cesación temporal y causal de los deberes principales que emanan del contrato de trabajo. Queda, por ello, paralizada la prestación personal de servicios y la remuneración como elementos constitutivos contemplados por el artículo 4 de la LPCL.
- 5.1.16. Pero, además de esta relación sinalagmática, el contrato de trabajo es fuente de una gama de “*deberes correlativos*” (Arce, 2013: 397) vinculados al cumplimiento de los deberes principales. Entre dichos deberes se distinguen aquellos que cuya vigencia dependen de los principales tales como los deberes generales de diligencia u obediencia para el trabajador o de protección de la salud y seguridad en el trabajo o de ocupación efectiva para el empleador; y, aquellos que, aunque asociados a los principales, su ámbito de aplicación excede a estos, por ejemplo, el deber de respeto y promoción de los derechos fundamentales al empleador, el deber de buena fe para ambas partes o los pactos de no competencia, no concurrencia, permanencia o exclusividad⁷.
- 5.1.17. Si bien el artículo 11 de la LPCL no lo precisa, como *lo accesorio sigue la suerte de lo principal*, es válido interpretar que también produce la cesación temporal de aquellos deberes jurídicos condicionados al cumplimiento de uno o ambos deberes principales. Este es su “efecto implícito”.
- 5.1.18. Para explicar esta idea, el profesor Jesús Cruz Villalón afirma que la suspensión produce “*la permanencia de las respectivas posiciones jurídicas del trabajador y empresario –salvo en lo que dependan las prestaciones básicas–, particularmente los deberes de conducta*” (2017: 375). Reitero que estarían los casos de los deberes de ocupación efectiva, obediencia y diligencia, lo cuales tienen virtualidad solo si se ejecuta la prestación personal de servicios; de lo contrario, no tiene sentido que el empleador exija su cumplimiento.
- 5.1.19. Siguiendo al citado autor, la suspensión produce un efecto restringido sobre la relación laboral porque “*supone la interrupción temporal de los efectos básicos de la relación laboral motivada por la concurrencia de una determinada causa obstativa de su normal desenvolvimiento. En realidad, lo que se suspenden son las prestaciones principales recíprocas de ambas partes de trabajar y abonar el salario (art. 45.2 ET), en tanto que perviven el resto de los derechos y deberes de la relación laboral*” (Cruz, 2017: 363) (el subrayado es mío).
- 5.1.20. De ello se extrae, *a contrario*, que la suspensión no afecta el resto del contenido contractual. Precisamente, este es el efecto querido en el artículo 11 de la LPCL al restringir el efecto de la suspensión. De ahí que los deberes cuya eficacia no

⁷ Este listado es meramente enunciativo y se obtiene de la clasificación de deberes vinculados a la prestación personal y remuneración en los textos académicos de los profesores Elmer Arce, Jesús Cruz Villalón y Manuel Palomeque y Manuel Álvarez, citados en este apartado.

está condicionada a los deberes principales, no cesan durante la suspensión. Así, por ejemplo, en el caso analizado⁸, la Sra. Berríos no le era posible prestar servicios a otra empresa en los periodos de suspensión pues pactó la exclusividad de sus servicios en la cláusula octava del contrato.

5.1.21. En este marco, los deberes de conducta son el ejemplo más resaltante sobre el “efecto restringido” antes comentado. Como preámbulo a esta idea, es pertinente citar la reflexión del maestro Américo Plá, para quien:

(...) el contrato de trabajo no crea solo derechos y obligaciones exclusivamente patrimonial sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada en la cual se exige confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones, resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe. Esta se refiere a la conducta de la persona que considera cumplir realmente con su deber. Supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto lleva implícita la pena conciencia de no engañar, ni perjudicar ni dañar (1998: 393-394).
(El subrayado es mío)

5.1.22. Al respecto, la doctrina admite de forma pacífica que la conducta de las partes y, en especial, aquellas obligaciones que nacen de la buena fe son inalienables a la existencia del contrato de trabajo, por ello, no cabe su interrupción. En esa línea, el profesor Alfredo Montoya, postula que *“aunque las prestaciones básicas –trabajo y salario– cesan, perviven algunos deberes durante la suspensión del contrato, específicamente los relacionados con el comportamiento de buena fe”* (2018: 441). Por ello, se ha dicho lo que se produce es una *“suspensión de ciertos efectos del vínculo laboral”* (Rodríguez Mancini, 2004: 380).

5.1.23. Uno de los deberes que no se suspenden es el deber de buena fe, el cual es un principio general del derecho que se aplica a todos los contratos y en el ámbito laboral se traduce en el respeto, confianza recíproca, confidencialidad, cuidados de los bienes, entre otros deberes (Cruz, 2018: 216-217). Dichas obligaciones trascienden los deberes de trabajar o remunerar (Arce, 2013: 490) por cuanto *“alcanza[n] a todos los derechos y obligaciones que las partes adquieren como consecuencia del contrato de trabajo y no se limita a las prestaciones principales”* (Cortés, 2013: 675). De ahí que, por ejemplo, el artículo 25 de la LPCL regule el quebrantamiento de la buena fe laboral como una causa justa de despido.

5.1.24. Para resumir lo señalado, el efecto de la suspensión paraliza (i) los deberes de trabajar y remunerar y (ii) sus deberes accesorios; mientras que los deberes de conducta de las partes, tales como el respeto a los derechos fundamentales o la observancia de la buena fe laboral, mantienen su vigencia. Entonces, el artículo

⁸ En el contrato de trabajo obran pactos de confidencialidad en el segundo párrafo de la cláusula sexta y de exclusividad en la cláusula octava. De la misma manera, en la cláusula cuarta del “Convenio de formación profesional y permanencia en el trabajo” ella se obligó a permanecer por 12 meses desde su retorno.

11 de la LPCL prevé un efecto limitado de la suspensión. Además, ella carece de aptitud para limitar la eficacia de los deberes de conducta.

5.1.25. Dicho lo anterior, es necesario analizar si la definición de la hostilidad laboral a efectos de determinar si esta supone un incumplimiento a un deber accesorio a las prestaciones principales o a un deber de conducta.

C.2. Apuntes sobre la definición del acto de hostilidad equiparable al despido.

5.1.26. El contrato de trabajo es un negocio jurídico que obliga, como regla general, al cumplimiento recíproco de las prestaciones convenidas (Blancas, 2006: 399). Si se produjese el incumplimiento injustificado de sus obligaciones, la parte afectada estará habilitada para ejercer los remedios jurídicos que sirvan para tutelar el interés lesionado.

5.1.27. Si el incumplimiento es atribuible al trabajador se denomina falta laboral y frente a esta el empleador podrá activar su potestad disciplinaria finalizando la relación bajo parámetros de razonabilidad, en cambio, si es causado por el empleador, se denomina hostilidad ante el cual el trabajador podrá reclamar ante el Poder Judicial. De forma excepcional cuando el incumplimiento sea grave, el trabajador puede finalizar de modo unilateral la relación laboral a través de la imputación de un acto equiparable al despido de acuerdo con el artículo 35 de la LPCL.

5.1.28. Como señala el profesor Jorge Toyama, la hostilidad laboral hace alusión tanto a los “actos hostiles equiparables al despido” que conceden la potestad jurídica al trabajador para extinguir la relación laboral y aquellos que, sin dejar de calificar como un acto de hostilidad, solo son pasibles de impugnación (2015: 251). En el presente informe me referiré solo a aquellos que activan la facultad extintiva.

5.1.29. Como hemos señalado, el propósito de esta sección es establecer una definición a partir de los elementos esenciales presentes en los supuestos de hostilidad que, luego, nos permitan contrastar si hay una incompatibilidad con los efectos de la suspensión. Para tal efecto, a continuación, repasaré brevemente algunas de las definiciones planteadas por la jurisprudencia y doctrina laboral.

5.1.30. **Primero**, a la luz de la jurisprudencia nacional hay que destacar que esta materia es liderada por la Corte Suprema de Justicia de la República que, en virtud de las reglas del proceso laboral tanto de la Ley N° 26636 y la Ley N° 29497, es la instancia competente para conocer, en última instancia, la validez de la extinción unilateral por la imputación de un acto de hostilidad equiparable al despido. En el siguiente cuadro se apreciarán las principales formulaciones elaboradas por la Corte:

Pronunciamientos de la Corte Suprema sobre la definición y elementos constitutivos del acto de hostilidad equiparable al despido	
Sentencia	Definición
Casación N° 3739-97 (30/06/1997)	“(…) en el Derecho Laboral la hostilidad se entiende como todo acto u omisión del empleador que determina

	perjuicio o malestar para el servidor, perjudicando su rendimiento normal o invitándolo indirectamente a que se retire del empleo, la Ley permite que el trabajador se dé por despedido de forma intempestiva, con derecho a las indemnizaciones que prevé para estas situaciones.”.
Casación N° 2158-2007 Lima (29/10/2008)	“Que, debe expresarse que corresponde a esta Sala Suprema dejar plenamente establecido que los actos de hostilidad conforme al principio de legalidad y de acuerdo a lo previsto por el artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se configuran siempre y cuando al trabajador se le haga imposible continuar con la relación laboral (...)”.
Casación Laboral N° 16443-2014 Lima (08/09/2015)	“Resulta innegable que el acto de hostilidad se produce en el momento en que el empleador, con un determinado accionar, ocasiona al trabajador algún perjuicio previsto en la norma pertinente. En términos generales 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. Sin embargo, en nuestra legislación laboral, específicamente en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728°, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, considera que no todos los incumplimientos de obligaciones del empleador son considerados como actos de hostilidad, habiéndose optado por una lista cerrada de conductas del empleador que pueden originar la extinción de la relación laboral.”.
Casación Laboral N° 17819-2015 Cajamarca (28/06/2017)	“De otro lado, se puede afirmar, como lo señala Carlos Blancas, que la ‘hostilidad’ la falta o incumplimiento del empleador, significa para el trabajador una molestia, hostigamiento, persecución, agresión o ataque, que revelan el propósito de aquél de lesionar la relación laboral y provocar el retiro del trabajador, y es que acto hostil no sólo encierra un incumplimiento, sino además la voluntad de lograr, indirectamente, lo que no es posible hacer directamente: la desvinculación del trabajador sin causa justificada.”.
Casación Laboral N° 15474-2015 Arequipa (05/12/2017)	“Los actos de hostilidad constituyen aquellas medidas adoptadas por el empleador que hacen insostenible el mantenimiento del vínculo laboral mediante conductas hostiles que obligan al trabajador a dar por terminada la relación de trabajo, dado que se evidencia la intención del empleador de ‘forzar’ la figura de renuncia o el retiro voluntario del trabajador, a través de la imposición de dichas medidas, ejerciendo así un uso abusivo del poder de dirección y un exceso en el uso del ius variandi.”.

Casación Laboral N° 23795-2017 Lima (03/07/2019)	“El acto de hostilidad puede definirse como la conducta del empleador, sea mediante una acción u omisión, que se encuentra orientada a incumplir sus obligaciones nacidas del contrato de trabajo que afectan los derechos del trabajador, con el objeto de generar descontento o aburrimiento en él, persiguiendo que ponga fin a la relación laboral”.
--	--

5.1.31. Para la Corte Suprema, la hostilidad se compone por 1) una acción u omisión atribuible exclusivamente al empleador, *a contrario*, no tiene origen en hecho de tercero, caso fortuito o fuerza mayor; 2) tipificada en el artículo 30 de la LPCL, 3) que produce un daño en la esfera jurídica del trabajador; es decir, sufre un perjuicio real y probado; 4) con el ánimo de forzar al trabajador a que renuncie al empleo; y, 5) sujeta a un procedimiento previo y reglado.

5.1.32. **Segundo**, desde la doctrina, el profesor Jorge Toyama define la hostilidad son los *“supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores”* (2015: 251). En esa misma línea, Gustavo Quispe y Fernando Rodríguez afirman que ellas pueden definirse como *“situaciones patológicas que escapan a la razonabilidad y la necesidad del centro de trabajo. En esa línea, podemos definir a los actos de hostilidad como aquellos actos del empleador que exceden en sus facultades de dirección y que tienen como única finalidad (oculta) 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”* (2009: 143). Por su parte, el profesor Carlos Blancas postula que la hostilidad equiparable al despido exige el concurso de una conducta típica, proporcional y oportuna (2006, 454-458).

5.1.33. En base a lo expuesto, podemos concluir que la hostilidad se caracteriza por:

- a. Ser una acción u omisión imputable al empleador o sus representantes.
- b. Ser un incumplimiento tipificado en el artículo 30 de la LPCL que cumple los requisitos legales de la causal alegada.
- c. Producir un daño grave en la esfera jurídica del trabajador.
- d. Ser voluntaria; es decir, con ánimo del empleador a generar una situación intolerable para el trabajador y que desemboque en su renuncia.
- e. Configurarse a través de la negativa del empleador a corregir su conducta y transitar un procedimiento previo para ello.

5.1.34. Sin duda, la hostilidad equiparable al despido es un incumplimiento típico, grave e intencionado del empleador que, más allá del perjuicio producido, ocasiona la salida intempestiva del trabajador afectado. Por ello puedo afirmar que siempre es contrario a la buena fe laboral por lo que nos encontramos en el terreno de

las obligaciones de conducta de las partes. Esta es la definición que utilizaré para vincularlo a la suspensión.

C.3. Solución al caso propuesto.

5.1.35. Recapitulando las conclusiones anteriores, de una parte, la suspensión produce una cesación temporal de los deberes principales de la relación de trabajo y sus deberes accesorios, dejando intactos los deberes de conducta de las partes; y, de otra parte, el acto de hostilidad equiparable al despido es un incumplimiento de los deberes de conducta del empleador que es grave y tiene por finalidad forzar la renuncia del trabajador.

5.1.36. Siendo ello así, como la hostilidad es un incumplimiento del empleador sobre sus deberes de conducta, ella está fuera del ámbito de irradiación de la suspensión, de modo que puede producirse, denunciarse o enmendarse incluso cuando una suspensión laboral se encuentre en curso. Si llevamos esta conclusión al caso concreto, podemos concluir que:

- a. No era imposible iniciar el procedimiento porque la conducta calificada como hostil se materializó antes de la suspensión, inclusive. Considero que no es razonable afirmar que, como la conducta materialmente no se produce en tiempo presente, ella no puede ser cuestionada.
- b. No era imposible finalizar el procedimiento porque la conducta imputada sí era pasible de corregirse. En efecto, tomando en consideración que la enmienda consiste en “*corregir, eliminar los errores, suprimir los defectos (...) resarcir o reparar los daños y perjuicios (...) lograr la mejora de la conducta*” (Ossorio, 2012: 389) y que la solicitud de la trabajadora era que sea reasignada al noticiero “90 matinal” y se le exonere de cumplir la directiva publicitaria, sí era posible cumplir con ambos requerimientos.
- c. Consecuentemente, también es incorrecto que la Sra. Berríos carezca de interés para obrar al demandar toda vez que desde que la demandante optó por finalizar la relación laboral, el resultado del proceso le resulta útil para hacerse acreedora de la indemnización por la pérdida de su trabajo.

5.1.37. En conclusión, el primer cuestionamiento sobre el procedimiento de Latina es errado, puesto que el acto de hostilidad fue imputado bajo un procedimiento que cumplió a cabalidad los requisitos de la LPCL.

5.2. SEGUNDO PROBLEMA JURÍDICO: DETERMINAR SI LA SRA. BERRÍOS INICIÓ EL PROCEDIMIENTO DE CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DENTRO DEL PLAZO LEGAL

A. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

- 5.2.1. El procedimiento de cese de actos de hostilidad inició más de 46 días después de la primera comunicación escrita enviada por la Sra. Berríos, 72 días luego de la remoción de la conducción del noticiero “90 matinal”, 146 días desde el primer correo cuestionando la directiva e incluso 17 meses desde su implementación.
- 5.2.2. Latina cuestionó la oportunidad en la que fue imputada la hostilidad dado que la directiva fue implementada un año y medio antes. Es importante resolver si nos encontramos ante un incumplimiento en el procedimiento porque, de ser así, el mismo devendría en extemporáneo y, como veremos luego, debería entenderse que la obligación fue consentida por la demandante. Pese a ello, el Poder Judicial no analizó este argumento en las sentencias de primera y segunda instancia, lo que nuevamente refleja un defecto en la motivación de ambas resoluciones.
- 5.2.3. En este apartado, evaluaré cuál es el plazo legal para imputar la hostilidad, cuál es el efecto jurídico de no cumplirlo, los criterios jurisprudenciales y doctrinarios a considerar y su aplicación en el procedimiento iniciado por la Sra. Berríos.

B. SINTESIS DE LA POSICIÓN:

- 5.2.4. La demandante no cuestionó la directiva publicitaria oportunamente. En efecto, la trabajadora no cuestionó la medida durante más de 17 de meses desde que fue implementada pero, además, acató esta orden. Por ello, ella consintió la modificación del contrato de trabajo y esta función se incorporó válidamente.
- 5.2.5. Si bien consintió la directiva publicitaria, no puede decirse lo mismo sobre cada uno de los anuncios publicitarios que estuvo obligada a cumplir, ello en la medida que son hechos diferentes, cuya ejecución es susceptible de ser calificada como hostilidad y, por tanto, podría justificar la existencia de un nuevo procedimiento válido. De hecho, la imputación se formuló de manera incorrecta porque, de también haberse cuestionado la publicidad contratada por ESSALUD en la carta de imputación, sí se habría cumplido el plazo legal.
- 5.2.6. En definitiva, el incumplimiento de la demandante produjo la incorporación tácita y parcial de la directiva publicitaria como una obligación jurídica válida, por lo que en los términos planteados en la carta de imputación, su reclamo no observó el plazo legal por lo que el procedimiento debía anularse y la demanda debía de declararse infundada.

C. ANÁLISIS DEL PROBLEMA JURÍDICO Y JUSTIFICACIÓN DE LA POSICIÓN:

- 5.2.7. A efectos de responder si la demandante inició el procedimiento de hostilidad de forma oportuna, es necesario responder previamente: ¿cuál es el plazo aplicable a este procedimiento? ¿cuál es su fundamento jurídico? ¿qué criterios resultan aplicables?

C.1. ¿Cuál es el plazo aplicable al inicio del procedimiento de hostilidad?

- 5.2.8. El procedimiento de hostilidad está regulado por los artículos 36 de la LPCL y 57 del Reglamento de la LPCL, los cuales prescriben lo siguiente:

Artículo 36.- El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.

Artículo 57.- El plazo de treinta (30) días naturales para accionar en caso de hostilidad, se computa desde el día siguiente de vencido el plazo otorgado al empleador para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

- 5.2.9. De la literalidad de los artículos antes citados se desprende que mientras la LCPL otorga 30 días al trabajador para impugnar la hostilidad desde que se produce el hecho; en sentido diferente, el Reglamento dispone que dicho plazo se computa desde que el empleador emite o vence el plazo para efectuar sus descargos. La discordancia entre ambos crea confusión al determinar cuál es el plazo legal para iniciar el procedimiento.

- 5.2.10. Existe una interesante discusión a nivel doctrinario al respecto. Una primera posición afirma que el plazo es de 30 días siguientes desde que se produce el hecho hostil, de lo contrario, opera la caducidad. Quienes comparten ello han señalado que en estos 30 días debe producirse tanto el procedimiento y la acción judicial. En defensa de esta posición, el profesor Víctor Ferro comenta que:

Este diferente tratamiento no solo es contrario a la norma de mayor jerarquía, sino que da lugar a que se reabran plazos para acciones que ya han caducado. Pongamos el caso de una rebaja de categoría que ya operó hace varios meses, pero que el afectado recién se anima a cuestionar. Así, una forma de reactivar el plazo de caducidad ya transcurrido consistiría en proceder a imputar el acto de hostilidad al empleador para que efectúe sus descargos, lo que dará lugar a que recién se inicie el cómputo del plazo de caducidad, no obstante[sic] la antigüedad de la medida. (2019: 87)

- 5.2.11. Por otra parte, para una segunda posición la LPCL no establece un plazo para el inicio del procedimiento y el plazo de caducidad de 30 días está reservado para la acción judicial la cual se contabiliza desde el vencimiento del plazo de respuesta del empleador. Quienes comparten esta postura sostienen que ante el vacío normativo, este se rige por un plazo razonable⁹ que se guía del principio de inmediatez. De tal perspectiva es el profesor Carlos Blancas, quien sostiene:

En tal sentido, el plazo de caducidad establecido por el Art. 36° LPCL opera, exclusivamente, en relación [sic] a la acción judicial contra el acto de hostilidad –que *ope legis* comienza a correr desde el

⁹ Cabe señalar que la diferencia entre el plazo de caducidad y el plazo razonable es que “*el primero posee carácter matemático pues se traduce en número de días optado por el legislador, mientras el segundo no cuenta con un tiempo definido de actuación y se define en el caso concreto*” (Beltrán, 2007). En cuanto al plazo razonable, el profesor Jorge Toyama precisa que en este el emplazamiento “*debe ser lo más pronto posible, en atención al principio de inmediatez*” (2015: 266).

vencimiento— pero no es aplicable para determinar la extinción del derecho del trabajador a emplazar al empleador por el acto de hostilidad, situación ésta que se rige por el principio de inmediatez. En conclusión, la LPCL, recurre al principio de inmediatez para determinar la oportunidad del emplazamiento al empleador por acto de hostilidad, evitando establecer un plazo de prescripción o de caducidad. Corresponde, por ello, al juzgador resolver, en el caso concreto, si el trabajador actuó oportunamente o si, por el contrario, el paso del tiempo permite interpretar su conducta como un consentimiento táctico respecto a la del empleador. (2009: 457-458)

5.2.12. Mientras que la primera posición considera que el artículo 57 es ilegal porque no observa el principio de jerarquía normativa porque el artículo 36 de la ley expresa que la demanda se presenta producido el hecho; en cambio, la segunda posición considera que el hecho hostil se consume con la negativa del empleador a cesar la hostilidad, por lo que el artículo 57 es válido y esclarece la ley, de ahí que el inicio del procedimiento sea una etapa no regulada por la legislación vigente.

5.2.13. Desde hace más de dos décadas, la jurisprudencia ha brindado una respuesta a dicha discusión¹⁰ que fue fijada como criterio en el Pleno Jurisdiccional Laboral de 1998 en los siguientes términos:

El acto de hostilidad que determina el inicio del cómputo del plazo [sic] de caducidad de treinta días para interponer la acción judicial correspondiente se produce al vencer el plazo otorgado por el trabajador a su empleador. De no haber precisado el trabajador dicho plazo, en su emplazamiento, la caducidad se computa a partir del vencimiento del plazo mínimo establecido en la Ley a favor del empleador, efectuándose el cómputo de los treinta días de caducidad a partir de ese momento. (El subrayado es mío)

5.2.14. Unos meses después¹¹, la Corte Suprema ratificaría este criterio en la Casación N° 762-98-Lima, aclarando que el inicio del procedimiento de hostilidad está sujeto a un plazo razonable guiado por el principio de inmediatez. Así:

¹⁰ De forma ejemplificativa, a través de la Casación Laboral N° 8283-2012-Lima de fecha 26 de abril del 2013, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema ratificó la vigencia de la interpretación expuesta en el Pleno de 1998. Al resolver la causal por interpretación incorrecta del plazo de caducidad previsto en el artículo 36 de la LPCL, explicó que: "(...) *la existencia de actos de hostilidad previamente al conocimiento judicial al que se avoca el órgano jurisdiccional, lleva ínsito el cumplimiento de un procedimiento, que a su vez, es un requisito —implícito— de procedibilidad del pedido de 'cese de actos de hostilidad'. En efecto, de conformidad con el mismo artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, parte in fine, se prevé que el trabajador, antes de accionar judicialmente, deberá emplazar por escrito a su empleador (...)* A partir de allí, es que se computa el plazo conforme al artículo 57 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR. En tal sentido, conforme lo han determinado las instancias de mérito, no existe la alegada interpretación errónea del plazo de caducidad previsto en el artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues han procedido a computar el mismo desde la fecha en que la demandada, vencido el plazo otorgado para enmendar su conducta considerada "hostil", responde la carta remitida por el demandante, estando dentro del plazo para accionar judicialmente".

¹¹ Como señala Jorge Toyama, esta posición fue luego ratificada por la Corte Suprema de Justicia en la Casación N° 2343-98-Lima (Toyama, 2015: 266).

Quinto: Que el sentido de ambas normas está dirigido a entender que el hecho [sic] hostil no se configura con la conducta del empleador tipificada en el artículo sesentitrés del Texto Sustantivo, sino con la negativa del mismo a enmendar dicha conducta después [sic] del requerimiento cursado al trabajador, la cual otorga recién a esta parte, el plazo para accionar jurídicamente.

Sexto: Que bajo esa concepción no se puede contar el plazo de caducidad desde la ocurrencia del hecho [sic] hostil como lo hace la recurrida, ya que el tiempo que discurra desde ese momento hasta que se efectúe el emplazamiento no está sujeto a término legal alguno, sino más bien el principio de inmediatez que es un concepto que se debe resolver en el fondo de la controversia.

(El subrayado es mío)

- 5.2.15. En mi opinión, ambas interpretaciones son válidas pero debe prevalecer la segunda porque es el sentido más favorable al trabajador. En efecto, hay dos sentidos interpretativos posibles del artículo 36 de la LPCL por lo que resulta aplicable el principio *in dubio pro operario*, en virtud del cual la segunda posición –que concede al trabajador 30 días solo para la acción judicial– ofrece mayor tiempo para el ejercicio de acceso y defensa en la vía judicial.
- 5.2.16. Contrariamente, si el procedimiento y la acción judicial se rigen por el mismo plazo de caducidad, ello supondría que el trabajador utilice al menos 7 días naturales para finalizar el procedimiento con lo cual solo contará con otros 23 para preparar la acción judicial. Naturalmente, ello se traduce en un tratamiento injusto si comparamos el plazo que el trabajador tiene para impugnar un despido por voluntad del empleador, aunque no hay una justificación objetiva para esta distinción.
- 5.2.17. En conclusión, no hay una norma aplicable que regule el plazo para la imputación de la hostilidad; *ergo*, estamos ante una laguna jurídica que requiere el ejercicio de integración de los principios que inspiran el sistema normativo para establecer el plazo respectivo y que, según la Corte Suprema, es el “*plazo razonable guiado del principio de inmediatez*”. Me parece importante detenerme en este punto para explicar los fundamentos del principio de inmediatez laboral.

C.2. Definición y fundamento del principio de inmediatez laboral.

- 5.2.18. El principio de inmediatez laboral es aquella regla según la cual “*la falta debe ser sancionada tan pronto es advertida o, en caso sea necesario, al culminar la investigación que la demuestra. La falta no sancionada oportunamente se reputa condonada.*” (Pasco 1985: 273). Su integración se justifica en dos principios de orden general para nuestro ordenamiento jurídico.
- 5.2.19. **En primer lugar**, la inmediatez es una manifestación del principio de seguridad jurídica, el mismo que forma parte del contenido implícito del literal a) del inciso

24) del artículo 2 de nuestra Constitución y de forma específica en el literal f) del inciso 24) del artículo 2 y el inciso 3) del artículo 139 de la misma norma¹².

- 5.2.20. La seguridad jurídica es un pilar del Estado Constitucional y Social de Derecho pues, según nuestro Tribunal Constitucional, ella *“asegura a todos los individuos una expectativa razonablemente fundada sobre como actuarán los poderes públicos y en general, los individuos al desarrollarse e interactuar en la vida comunitaria”*¹³. Esta expectativa consiste en *“la sumisión [de todos los individuos] a unas reglas de juego jurídico conocidas de antemano por todos que facilita la buena fe en el tráfico jurídico y dota a las relaciones jurídicas de la fortaleza necesaria para la armonía social”* (Rodríguez-Arana, 2007: 251).
- 5.2.21. Naturalmente, cuando enfrentamos una laguna jurídica en el plazo aplicable esta garantía brinda predictibilidad y claridad a partir de la aplicación de principios que son adoptados en la jurisprudencia (Rodríguez-Arana, 2007: 254). Ciertamente, ello es así porque la seguridad jurídica busca también que ningún derecho o potestad jurídica se ejerza de forma indefinida (Fernández, 2014: 245).
- 5.2.22. Precisamente, la inmediatez dota de seguridad y predictibilidad al procedimiento de hostilidad y de despido pues, como señala Carlos Blancas, *“sobre la relación laboral no puede pender permanentemente la posibilidad de su disolución por hechos ocurridos a lo largo de su desarrollo, y de que no puede concebirse que el contrato de trabajo mantenga en reserva indeterminada las infracciones pasadas como si fueran hechos actualmente relevantes”* (2009: 231-232).
- 5.2.23. En toda relación laboral, las partes cuentan con una expectativa tutelable sobre la subsistencia del vínculo. De ahí que la facultad de imputar un incumplimiento nunca pueda ser indefinida. En esta línea de razonamiento, la Corte Suprema ha reconocido, en el caso del despido, que *“el principio de inmediatez constituye un límite a la facultad sancionadora poder disciplinario del empleador y se sustenta en el principio de seguridad jurídica”*¹⁴. De igual manera, para el caso de la hostilidad, la Corte enfatizó¹⁵ 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”*.

¹² Así se ha señalado en el fundamento 14 de la sentencia recaída en el expediente N° 00010-2014-AI-TC emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 15 de abril del 2016.

¹³ Fundamento 14 de la sentencia recaída en el expediente N° 00010-2014-AI-TC emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 29 de enero de 2016.

¹⁴ Fundamento 4.3 de la Casación Laboral N° 1510-2015-Tacna emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República con fecha 19 de enero de 2017.

¹⁵ Fundamento 6 de la Casación N° 2443-97-Lima emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República con fecha 10 de setiembre de 1999.

5.2.24. **En segundo lugar**, la inmediatez se erige también como una garantía implícita del derecho fundamental a ser juzgado dentro de un plazo razonable, el cual forma parte de las garantías del debido proceso recogido por el numeral 3 del artículo 139 de la Constitución¹⁶ y de la normativa internacional¹⁷, el cual busca que *“el proceso tenga un límite temporal entre su inicio y fin, forma parte del núcleo mínimo de derechos reconocido por el sistema internacional de protección de derechos humanos y, por tanto, no puede ser desconocido”*¹⁸.

5.2.25. Aunque este derecho se originó en el derecho penal¹⁹; el Tribunal Constitucional ha declarado su carácter transversal pues *“el respeto de las garantías del debido proceso [sic], no puede soslayarse, de modo que también son de aplicación en cualquier clase de proceso o procedimiento disciplinario privado”*²⁰. Así, señala que hay derecho a *“recibir un plazo prudencial a efectos de que –mediante la expresión de los descargos correspondientes– pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa”*²¹.

5.2.26. En el ámbito de las relaciones laborales, el Tribunal Constitucional ha destacado *“la importancia del principio de inmediatez y su relación con el plazo razonable”*²², tomando como parámetro de referencia el mandato del artículo 8 del Convenio N° 158 de la OIT, el cual, aunque no forma parte del derecho nacional, nos recuerda que *“el trabajador ha renunciado a su derecho de recurrir contra la terminación de su relación de trabajo si no hubiere ejercido tal derecho dentro de un plazo razonable después de la terminación.”*²³. Extendiendo tal razonamiento al procedimiento de hostilidad, el empleador tiene derecho a ser emplazado

¹⁶ Fundamento 3 de la sentencia recaída en el N° 00549-2004-HC/TC emitida con fecha 21 de enero de 2005.

¹⁷ En concordancia con ello, el inciso 1 del artículo 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos señala que *“toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable”*. Asimismo, el inciso 3 del artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, limitándose al ámbito penal, proclama que *“toda persona (...) tendrá derecho de un plazo razonable”*. Al interpretar ambas normas, en el fundamento 70 del caso Suárez Rosero vs Ecuador, sentencia del 12 de noviembre de 1997, la Corte Interamericana de Derechos Humanos señaló que este derecho asegura a toda persona que obtendrá una decisión prontamente, por tanto, impide que permanezca bajo acusación durante largo tiempo.

¹⁸ Fundamento 3 de la sentencia recaída en el expediente N° 00549-2004-HC/TC de fecha 21 de enero de 2005.

¹⁹ Fundamento 8 de la sentencia recaída en el expediente N° 5291-2005-PHC/TC de fecha 21 de octubre de 2005.

²⁰ Fundamento único de la sentencia recaída en el expediente N° 067-93-AA/TC de fecha 12 de diciembre de 1996.

²¹ Fundamento 5 de la sentencia recaída en el expediente N° 1612-2003-AA/TC de fecha 23 de setiembre de 2003.

²² Fundamento 9 de la sentencia recaída en el expediente N° 00543-2007-AA/TC de fecha 29 de setiembre de 2009.

²³ Debemos anotar que tal exigencia, aunque está pensada en aquellos sistemas jurídicos donde el trabajador tiene derecho a extinguir la relación laboral sin procedimiento previo, es igualmente de utilidad para el plazo de imputación al interior del procedimiento que el ordenamiento peruano contempla.

dentro de un plazo razonable. Es ahí donde se precisa de la inmediatez para que el trabajador esté obligado a imputar la hostilidad en un tiempo razonable.

5.2.27. En definitiva, podemos concluir que la aplicación del principio de inmediatez para fijar el cumplimiento del plazo razonable dentro del procedimiento de hostilidad tiene una doble justificación. Comparto el criterio de la Corte Suprema al integrar este principio en la laguna jurídica dejada por la LPCL.

C.3. El tratamiento del principio de inmediatez en el procedimiento de cese de actos de hostilidad y la jurisprudencia constitucional en el procedimiento de despido como marco de referencia.

5.2.28. La jurisprudencia ha reconocido la integración del principio de inmediatez pero no ha desarrollado los criterios para determinar cuándo estamos ante un plazo razonable en el procedimiento de hostilidad. Lo contrario ocurre en el caso del despido, donde la previsión expresa del artículo 31 de la LPCL²⁴ ha merecido un análisis profundo al respecto. Me propongo revisar algunas ideas centrales del principio de inmediatez aplicado dentro del procedimiento de despido y con ellas establecer algunos lineamientos que respalden el análisis *in situ*.

5.2.29. En primer lugar, la inmediatez al interior del despido es “*la relación inmediata temporal entre determinación de la falta y su sanción*” (Toyama, 2015: 503); es decir, la obligación del empleador de investigar, calificar, imputar y comunicar el despido en un plazo razonable. Nuestro Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC del 29 de setiembre de 2009 (la cual constituye la más importante y extensa al respecto) define la inmediatez como el límite temporal a la facultad del empleador de sancionar al trabajador oportunamente por la comisión de una falta grave que amerita el despido²⁵.

5.2.30. En segundo lugar, la inmediatez se evalúa en cada caso. Según nuestro Tribunal Constitucional, la duración depende de las situaciones especiales de la falta laboral y de las acciones del empleador al interior del procedimiento^{26,27}. De ahí que sea “*más elástica*” cuando las investigaciones revisten mayor complejidad o

²⁴ En efecto, el artículo 31 de la LPCL señala por expreso que “*debe observarse el principio de inmediatez*”. Señala el profesor Carlos Blancas, que el acto jurídico del despido se produce en dos momentos: a través de la formación de la voluntad resolutoria del contrato y la manifestación o exteriorización hacia el trabajador (2009: 221); el procedimiento debe observar los principios de tipicidad, proporcionalidad, non bis in *idem* e inmediatez (2009: 226-239).

²⁵ Véase el fundamento 4 de la sentencia comentada.

²⁶ Véase el fundamento 6 de la sentencia comentada.

²⁷ Así, en la Casación Laboral N° 11709-2015-Lima del 27 de noviembre de 2017 y la Casación Laboral N° 10028-2017-Cusco del 11 de abril de 2019, se ha señalado que la Corte Suprema sostiene que “*si bien no hay parámetros temporales exactos entre el conocimiento del hecho que motiva el despido y la declaración del mismo, este plazo no debe ser muy prolongado a efectos de librar al trabajador de una continua responsabilidad por infracciones pasadas*”

si la organización del empleador es burocrática²⁸ y sea “*menos elástica*” cuando la falta no reviste complejidad probatoria o es conocida de inmediato²⁹.

5.2.31. En tercer lugar, el plazo razonable inicia cuando el empleador toma conocimiento de los hechos. Así, “*el acto del despido debe realizarse de manera automática desde el momento en el que se realizaron los hechos, o cuando el empleador pudo tener conocimiento de [sic] los mismos*” (Arce: 2013: 536) puesto que “*la imputación de la causa justa de despido se realiza una vez comprobada ésta, lo que no necesariamente debe darse desde su ocurrencia, si para determinar su concreción es necesaria una investigación, y, finalmente el despido una vez evaluados los descargos*” (Toyama, 2009a: 163). Haciéndose de este criterio, el Tribunal Constitucional ha validado un despido cuya falta fue conocida 10 años después de su comisión³⁰.

5.2.32. En cuarto lugar, su cumplimiento exige verificar la oportunidad en dos etapas al interior del procedimiento de despido³¹.

- a. Primero, en el proceso cognitivo, que integra todos los hechos posteriores a la falta laboral y previos al procedimiento. Incluye el conocimiento, la calificación y la comunicación a las instancias decisorias del empleador. Aquí debe existir proximidad temporal desde que se conocen los hechos por el empleador hasta el inicio del procedimiento (Blancas, 2009: 234).
- b. Segundo, en el proceso volitivo, que integra todos aquellos actos que suponen la activación de los mecanismos decisorios para configurar la voluntad del despido. Incluye la investigación y calificación de los hechos como infracción laboral, el emplazamiento e imputación al trabajador, el análisis de descargo y la comunicación del despido. Aquí debe existir proximidad desde que se imputa hasta que se despide (Blancas, 2009: 234-235).

5.2.33. En quinto lugar, su incumplimiento produce el perdón de la falta, toda vez que la omisión o el retraso del empleador equivale a una manifestación tácita; por ende, queda impedido de sancionar o incluir dentro del file personal este hecho (Beltrán 2007, Pacheco-Zerga 2012). Siendo ello así, el Tribunal Constitucional precisa que ella condiciona formalmente el acto jurídico y su incumplimiento anula el

²⁸ Este criterio se obtiene de las sentencias del expediente N° 05505-2011-PA/TC del 3 de mayo de 2012, expediente N° 02293-2012-AA/TC del 17 de septiembre de 2012 y del expediente N° 03860-2013-PA/TC del 26 de junio de 2014.

²⁹ Dicha precisión fue señalada en el expediente N° 01112-2012-PA/TC del 7 de enero de 2013.

³⁰ Así, por ejemplo, en el expediente N° 05039-2011-PA/TC del 19 de marzo de 2012, el TC consideró que la falta ignorada durante 10 años no enerva la posibilidad del despido. Además, es necesario que sea el órgano o funcionario con potestad disciplinaria quien tome conocimiento del hecho, de otro modo la complicidad o falta de diligencia del personal no pone en peligro la oportunidad (expediente N° 03860-2013-PA/TC del 26 de junio de 2014).

³¹ Véase el fundamento 7 de la sentencia comentada.

procedimiento de despido, de modo que se produce un despido sin expresión de causa pues, al haber operado la condonación, la falta se reputa inexistente³².

5.2.34. Sobre la base de lo anteriormente expuesto, considero que la aplicación del principio de inmediatez dentro del procedimiento de cese de actos de hostilidad debe guiarse por las siguientes reglas:

- a. Consiste en la obligación de observar un plazo razonable para investigar, imputar y comunicar la hostilidad y, de ser el caso, la extinción unilateral.
- b. Su duración se define en el caso concreto, atendiendo a las situaciones especiales que rodee la hostilidad.
- c. Su inicio exige que el trabajador conozca del incumplimiento.
- d. Debe observarse dentro del proceso cognitivo, esto es el tiempo necesario para que el trabajador conozca, investigue y califique el incumplimiento (por ejemplo, que acuda a asesoría legal), y dentro del proceso volitivo, esto es el tiempo para preparar la imputación y evaluar los descargos del empleador.
- e. Su incumplimiento produce el perdón de la hostilidad o la aceptación de la medida³³. La inmediatez condiciona formalmente el procedimiento, de modo que lo anula y el trabajador no podrá optar por extinguir la relación laboral por los mismos hechos³⁴. La extinción no tendrá una justificación, por tanto, se reputará como una renuncia.

5.2.35. Tomando en consideración los criterios previamente señalados, evaluaré si en este caso la Sra. Berríos inició el procedimiento de hostilidad dentro de un plazo razonable y que respete el principio de inmediatez.

C.4. Solución al caso propuesto.

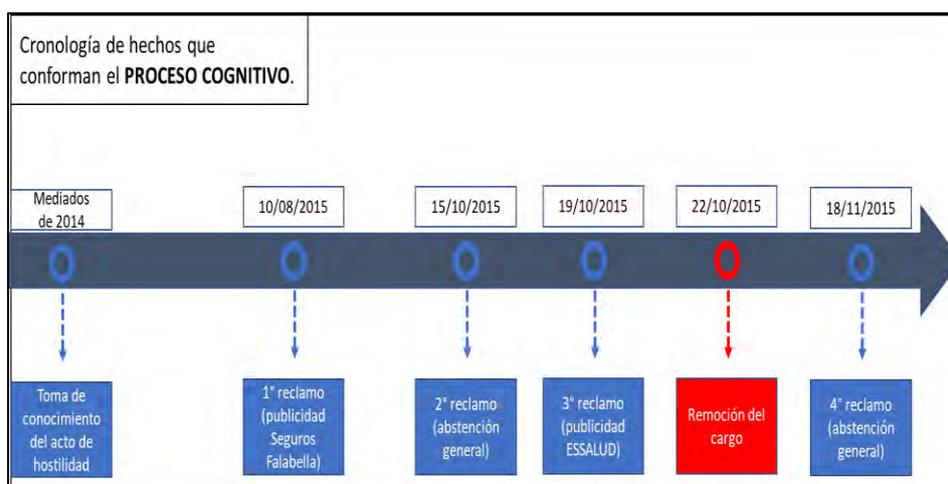
5.2.36. En este caso la proximidad temporal debe producirse desde que la Sra. Berríos tomó conocimiento de la directiva publicitaria y la fecha en la que notificó la carta de imputación y cese de actos de hostilidad. Examinaré el plazo razonable para lo cual dividiré mi análisis en los procesos cognitivo y volitivo:

³² Véase el fundamento 6 de la sentencia.

³³ Me parece importante distinguir entre el perdón y la aceptación de la conducta hostil. El perdón presume que existió una hostilidad, en cambio, la aceptación; no y por tanto genera un efecto adicional sobre la relación laboral: reputa como válida la orden del empleador.

³⁴ Al respecto, el profesor Carlos Blancas, corresponde "*al juzgado resolver, en el caso concreto, si el trabajador actuó oportunamente o si, por el contrario, el paso del tiempo permite interpretar su conducta como un consentimiento tácito respecto a la del empleador*" (2009: 457-458).

- a. El proceso cognitivo inició en el segundo semestre del 2014, fecha en la cual Latina implementó y dio a conocer la directiva publicitaria, y finalizó antes del 4 de enero de 2016, como se aprecia en esta línea temporal:



Como se observa, al tiempo que la trabajadora inició el procedimiento de hostilidad, transcurrieron más de 17 meses desde que la directiva ha sido implementada. Durante este periodo, la demandante declaró que anunció mensajes publicitarios para las marcas *Powerade*, *Inka Kola* y *Dunkin' Donuts*³⁵; sin embargo, no acreditó su oposición durante este periodo.

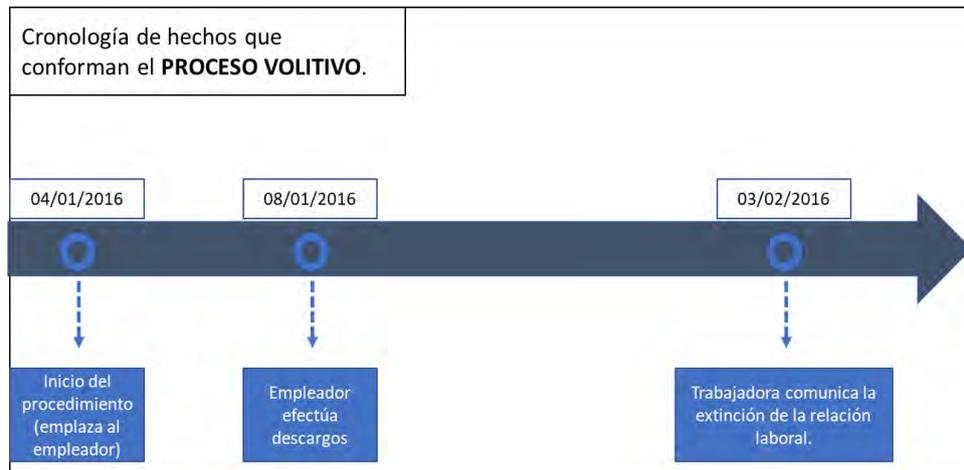
Por el contrario, está acreditado que con fecha 15 de agosto del 2016, la Sra. Berríos negoció el mensaje publicitario de Seguros Falabella y a propósito de ello manifestó *“mi intención es continuar colaborando con el canal encontrando siempre un equilibrio y así no tener que abstenerme de participar”*. Ello quiere decir que la demandante estuvo de acuerdo con realizar esta función, ciertamente con reservas, por lo que además del tiempo transcurrido, obra su declaración en la cual consintió la medida³⁶.

Así, si bien la demandante procuró una solución en trato directo a partir de septiembre de 2015, lo cierto es que el tiempo ya transcurrido reflejan, como mínimo, una conducta negligente al imputar la hostilidad durante esta primera etapa, por lo que considero que no se observó el plazo razonable para imputar la falta.

- b. Sin perjuicio que lo antes señalado es suficiente para anular el despido, evaluaré también el proceso volitivo que integra los siguientes hechos:

³⁵ Minuto 55 del segundo video de la audiencia de juzgamiento.

³⁶ No obstante, debo precisar que sobre los anuncios publicitarios indicados en la demanda (Seguros Falabella y ESSALUD) no podría arribarse a la misma conclusión pues, aunque estos no fueron parte de la imputación, el intervalo de tiempo entre el acto de hostilidad y la imputación si resulta razonable pues transcurrieron apenas 3 meses con un intervalo en el cual la trabajadora estuvo incapacitada para trabajar por problemas de salud y por el reposo en el periodo previo a su embarazo.



El procedimiento duró 29 días y si bien ello puede considerarse razonable también es cierto que existe una contravención al principio de inmediatez en la medida que la demandante no cumplió con comunicar la extinción de manera oportuna.

Me explico. Si bien la trabajadora no está legalmente obligada a dar su respuesta a los descargos, ello porque el despido indirecto se produce con el retiro efectivo (es decir, no asistiendo al centro de trabajo), en este caso la situación es particularmente distinta porque la trabajadora no tuvo la obligación de asistir mientras estaba vigente la suspensión. Pese a lo anterior, la demandante comunicó la extinción 23 días después de recibir la carta de descargos de Latina; es decir, esperó hasta el 3 de febrero para finalizar la relación laboral.

Pienso que, si la trabajadora inició el procedimiento en el periodo post natal, resultaba coherente que comunique su salida al día hábil siguiente luego de recibir los descargos (esto es, el 11 de enero del 2016); sin embargo, ello no solo no ocurrió sino que, además, cobró la remuneración de enero del 2016 (claro está, ello es discutible si este pago adquirió el carácter de subsidio si se reembolsó el dinero por parte de ESSALUD).

Considero que esta última acción es incoherente a la hostilidad que, por definición, es una situación intolerable al trabajador que se ve forzado a finalizar inmediatamente el vínculo. Por las razones expuesta, concluyo que en esta etapa también se incumplió el plazo.

5.1.38. En virtud de lo expuesto, la Sra. Berríos no observó el plazo razonable al imputar la hostilidad. El efecto de tal incumplimiento es la aceptación tácita de la directiva publicitaria y, con ello, la incorporación de esta función al contrato de trabajo.

5.1.39. En tal sentido, ella produce los efectos de una manifestación de voluntad tácita que, además, aceptó, negoció y acató, acciones por las cuales quedó acreditado que no le asistía el derecho a cuestionar la directiva. Por tal motivo, considero que el procedimiento debía anularse y la demanda debía declararse infundada.

5.3. TERCER PROBLEMA JURÍDICO: DETERMINAR SI LA DIRECTIVA PUBLICITARIA FUE UNA ORDEN LEGÍTIMA AL AMPARO DEL PODER DE DIRECCIÓN O SI FUE UN ACTO DE HOSTILIDAD QUE LESIONÓ LA DIGNIDAD DE LA SRA. BERRÍOS.

A. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURÍDICO:

5.3.1. El asunto central del presente informe jurídico consiste en determinar si se produjo un acto de hostilidad equiparable al despido por lesionar la dignidad de la Sr. Berríos o si, por el contrario, se produjo un ejercicio regular del poder de dirección por parte de Latina.

5.3.2. Al respecto, como hemos señalado la directiva publicitaria no podría ser objeto de la imputación del acto de hostilidad pues no fue cuestionada oportunamente³⁷ y sobre ella obra una aceptación tácita. Sin perjuicio de ello, para los efectos del presente trabajo académico resulta igualmente útil calificar la validez de la orden desde una perspectiva constitucional, pero además los supuestos de ejecución de la directiva también requieren un análisis diferenciado.

5.3.3. En línea con lo indicado, examinaré la validez de las siguientes órdenes:

1º Supuesto: La orden general de anunciar menciones publicitarias durante la emisión del noticiero “90 matinal”³⁸.

2º Supuesto: La orden específica de anunciar la mención contratada por Contratistas de Seguros Falabella S.A.C. recibida el 10 de agosto de 2015, cuyo texto publicitario era el siguiente: *“En Corredores de Seguros Falabella asegurando su auto se puede llevar un Smart TV 43’ pulgadas además de 2 meses gratis de asistencia para el hogar, vial, médica y viajes ... ¡No desaproveche esta oportunidad! Encuéntrelos en Tottus, Maestro, Banco y Saga Falabella. Gracias Corredores de Seguros Falabella”*.

³⁷ Debo precisar que durante la vigencia de la relación laboral la demandante expresó su desacuerdo con la forma en la que fue ejecutada la medida. Así, en el correo de fecha 10 de agosto de 2015 expresó que *“mi intención es continuar colaborando con el canal encontrando siempre un equilibrio y así no tener que abstenerme de participar”*, en el correo de fecha 15 de octubre de 2015 afirmó *“no estoy de acuerdo con la forma como está planteado el tema”* y en el correo de fecha 20 de octubre de 2015 sostuvo *“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.”* Sin embargo, en el procedimiento y el proceso judicial cambió su versión de los hechos y añadió que su desacuerdo era también con la directiva y no solo con la forma de ejecutarse.

³⁸ La carta de imputación de fecha 4 de enero de 2016 deja claramente señalado que la imputación recae solo sobre la implementación de la directiva, ocurrida en el 2014. Así, la demandante afirmó que *“la orden 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”* y luego señala 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 contrario a mi dignidad como persona y como profesional”*. Por tal razón, señala que el acto de hostilidad es *“obligarme a realizar menciones publicitarias durante mi labor periodística”*.

3º Supuesto: La orden específica de anunciar la mención contratada por ESSALUD recibida el 19 de octubre de 2015 y cuyo texto era el siguiente: “*Sabe usted que ESSALUD ha invertido 20 de millones de dólares en la compra de equipos para tomografía... ESSALUD de poquito a poco su servicio de confianza*”.

5.3.4. El enfoque partirá desde el Derecho Constitucional, específicamente desde la teoría de los derechos fundamentales con especial énfasis en la tesis de la eficacia horizontal de estos y los derechos inespecíficos en la relación laboral. Luego, desarrollaré cada uno de los derechos fundamentales, de ambas partes, comprometidos en la controversia, a partir de los cuales realizaré un ejercicio de ponderación y determinaré qué posición debía prevalecer en el proceso.

B. SÍNTESIS DE LA POSICIÓN:

5.3.5. En líneas generales, sostengo que la directiva publicitaria fue una manifestación en ejercicio de la libertad empresarial de Latina, quien aplicó válidamente el *ius variandi* que, aunque sustancial, obedecía a una necesidad concreta dadas las circunstancias.

5.3.6. En línea con ello, la directiva publicitaria y su ejecución en la mención contratada por Seguros Falabella se ajustaron a un ejercicio que no vulneró la dignidad de la Sra. Berríos. Por el contrario, fue una medida aceptada, negociada y acatada por la demandante.

5.3.7. A diferencia de estos supuestos, la mención publicitaria de ESSALUD sí lesionó la dignidad de la Sra. Berríos en la medida en que los hechos revelan que Latina ha instrumentalizado a la demandante, con el objetivo de obtener el fin comercial, a pesar de que la forma en la que fue ejecutada afectaba el deber de veracidad y consecuentemente su derecho a la libertad de información; así como constituyó un caso de objeción de conciencia al oponerse a sus deberes éticos.

5.3.8. En definitiva, y en aplicación de la técnica de ponderación de los bienes jurídicos antes comentados, considero que debían preferirse los derechos fundamentales de la trabajadora, por cuanto nos encontramos ante una medida innecesaria e irrazonable de Latina que, en último término, era un acto de hostilidad que forzó a la demandante a extinguir la relación laboral y en ese sentido la demanda de indemnización por despido fue a mi criterio correctamente declarada fundada.

C. ANÁLISIS DEL PROBLEMA JURÍDICO Y JUSTIFICACIÓN DE LA POSICIÓN:

C.1. El derecho fundamental a la libertad de empresa de Latina.

5.3.9. Desde la perspectiva de Latina, la directiva publicitaria perseguía como finalidad la reducción de los efectos económicos negativos que resultaron por la menor demanda en los servicios de publicidad televisiva, con ella se buscaba “*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*³⁹.

5.3.10. Según esta perspectiva, esta decisión fue ejecutada en ejercicio de la libertad de empresa reconocida por el ordenamiento constitucional y, específicamente, en las facultades que la legislación laboral le reconoce para efectuar cambios en la prestación de servicios de sus trabajadores.

5.3.11. Dedicaré este primer apartado a describir el marco jurídico que tutela el derecho fundamental a la libertad de empresa, sus prerrogativas en la relación laboral y las consecuencias jurídicas de su aplicación al caso concreto.

C.1.1. Alcances del derecho fundamental a la libertad de empresa.

5.3.12. El Estado está obligado a fomentar la actividad económica de los individuos toda vez que ella es presupuesto del bienestar social. Al respecto, en el plano nacional, el artículo 2.17 de la Constitución proclama que toda persona tiene derecho a participar de forma individual o asociada en la vida económica de la nación. Mientras que en el internacional el artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, ratificada por el Perú mediante la Resolución Legislativa N° 13282 de fecha 9 de diciembre de 1959, reconoce al ser humano el derecho a *“la satisfacción de los derechos económicos”*, al propio tiempo que el artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos, ratificada por el Perú en el Decreto Legislativo N° 22231 con fecha 11 de julio de 1978, es clara al contemplar el derecho de asociación con fines lucrativos y el deber del Estado peruano al desarrollo progresivo de los derechos económicos.

5.3.13. En este contexto, la libertad de empresa pertenece al conjunto de derechos que integran la Constitución Económica, expresión con la cual Manuel García-Pelayo hace referencia a las *“normas básicas destinadas a proporcionar al marco jurídico fundamental para la estructura y funcionamiento de la actividad económica”*. (citado en Correa, 2009: 82). Justamente por ello, el artículo 59 que la consagra expresamente, se ubica en el capítulo sobre el régimen económico.

5.3.14. Este derecho se define por el Tribunal Constitucional como *“la facultad de poder elegir la organización y efectuar el desarrollo de una unidad de producción de bienes o prestación de servicios, para satisfacer la demanda de los consumidores o usuarios”*⁴⁰. En definitiva, es *“la discrecionalidad de la persona jurídica, nacional o extranjera, para –conforme a ley- poder desplegar su iniciativa, inventiva, potencialidad inversión y/o productividad”* (Chanamé, 2013: 58).

³⁹ Según lo señalado en las páginas 8 y 9 del escrito de contestación de la demanda.

⁴⁰ Fundamento 59 de la sentencia recaída en el expediente N° 01535-2006-AA/TC, emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 31 de enero de 2008.

- 5.3.15. Se trata de un derecho complejo, que admite múltiples clasificaciones⁴¹ y tiene un contenido relacional⁴² pero que para los efectos del presente informe jurídico basta señalar, como resume el profesor César Landa, que comprende una doble dimensión: (i) una subjetiva o individual por la que toda persona tiene derecho a crear, organizar, competir y cesar libremente sus actividades económicas; y, (ii) una objetiva o institucional que sirve de presupuesto para el modelo económico y la distribución de riqueza (2017: 128-129).
- 5.3.16. Asimismo, resulta indispensable precisar que también consiste en “*una libertad positiva en cuanto que con ella se protege no propiamente la libertad de hacer o no hacer algo, sino de decidir cuándo, cómo y por qué hacerlo, se trata de una libertad porque su titular no es libre ‘de algo’ sino que es libre ‘para algo’ (actuar en el mercado con la producción de bienes o servicios) o porque ‘quien gobierna en la determinación de participar de tal manera es solo él mismo’*” (Correa, 2009: 284).
- 5.3.17. Este carácter positivo lleva implícito no solo la obligación de no intervenir por parte del Estado, conforme se desprende del régimen subsidiario del artículo 60 de la Constitución o el reconocimiento del mandato general de libertad contenido en el artículo 24.a de la Ley Fundamental, sino que, además, ciertamente relevante al caso, deriva en la aplicación del principio *pro libertate*⁴³ a favor de la libertad de empresa, criterio de interpretación normativa y orientación a la actuación de la Administración Pública que exige la preferencia del ejercicio de la libertad (en este caso, la de empresa) frente a la restricción o prohibición sobre dicha actividad (Correa, 2009: 149-152).
- 5.3.18. Ahora bien, la libertad de empresa se desenvuelve en una economía social de mercado, régimen económico elegido por el Poder Constituyente en el artículo 58 de la Constitución, el cual se traza como objetivo el fomento y participación de los individuos en la economía nacional a través de la garantía de libertades económicas para estimular la creación de riqueza y sanción las prácticas que no respeten la libre competencia, pero que, al mismo tiempo, procura que todas las personas cuenten con las condiciones materiales mínimas para la realización de otros bienes jurídicos a través de la distribución equitativa de la riqueza nacional (Kresalja y Ochoa, 2012: 100-101).
- 5.3.19. Esta elección constitucional juega un rol capital en el sistema jurídico pues, como precisa el profesor Enrique Bernales, “*la expresión economía social de mercado*

⁴¹ Al respecto, la obra de Magdalena Correa Henao que explica detenidamente las discusiones en torno a la naturaleza jurídica, dimensiones subjetiva-objetiva, libertad positiva y negativa, entre otras de la libertad de empresa como un derecho fundamental.

⁴² Ciertamente, no es posible efectivizar la libertad de empresa sin otros derechos fundamentales como el derecho a la propiedad de los numerales 8 y 16 del artículo 2 o la libertad de contratación contemplada en el artículo 62.

⁴³ Sobre el particular, entre otros pronunciamientos, el Tribunal Constitucional ha definido este como “*ante diferentes interpretaciones de un dispositivo legal, se debe optar por aquella que conduzca a una mejor protección de los derechos fundamentales, descartando así las que restrinjan o limiten su ejercicio*” en el fundamento 5.11 de la sentencia del expediente N° 02061-2013-PA/TC de fecha 13 de agosto del 2014.

permite en el plano constitucional introducir correctivos al libre juego del mercado que orienten toda la actividad hacia objetivos no solo individuales sino también colectivos” (1997: 351). De ahí que, inmediatamente después de mencionar la libertad de empresa, el artículo 59 de la Constitución se preocupa por dejar por expreso que esta se ejerce en armonía con otros valores constitucionales como la moral, salud, seguridad pública, igualdad de oportunidades o, en nuestro caso, el derecho al trabajo.

5.3.20. Regresando a su dimensión subjetiva, aunque los instrumentos internacionales de derechos humanos resultan insuficientes al precisar el contenido de la libertad de empresa, nuestro Tribunal Constitucional⁴⁴ estableció que está compuesta por las siguientes cuatro libertades específicas:

- a. Libertad de creación y acceso al mercado; vale decir, “*libertad para emprender actividades económicas en el sentido de libre fundación de empresas y concurrencia al mercado*”. En este caso, se manifiesta en el reconocimiento de Latina como una persona jurídica titular de servicios de radiodifusión por televisión comercial⁴⁵ y su interés de competir en los servicios de publicidad no tradicional por esta señal.
- b. La libertad de organización de la actividad empresarial; esto es, “*la libre elección del objeto, nombre, domicilio, tipo de empresa o de sociedad mercantil, facultades de los administradores, políticas de precios, créditos y seguros, contratación de personal y política publicitaria, entre otros*”. En este caso, se expresa en la capacidad de Latina para fijar la estructura organizacional del negocio, lo que incluye la emisión de “90 matinal”, la contratación y asignación de funciones para llevar a cabo el noticiero y la implementación de una directiva publicitaria con fines comerciales.
- c. La libertad de competencia; que radica en la capacidad de participar en el mercado sin interferencia del Estado, fijando los precios y observando las reglas de la libre competencia (Landa, 2017: 130). En este caso, se manifiesta en la facultad de Latina al establecer la oferta de los servicios publicitarios bajo señal de radiodifusión.
- d. La libertad de salida del mercado; es decir, “*la libertad para cesar las actividades, es libertad, para quien haya creado una empresa, de disponer el cierre o la cesación de las actividades de la misma cuando lo considere más oportuno*”, la cual no resulta aplicable al caso.

⁴⁴ Fundamento 11 de la sentencia recaída en el expediente N° 03330-2004-AA/TC emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 11 de julio de 2005.

⁴⁵ Para tal efecto, tomo como referencia de definición el artículo 9 de la Ley N° 28728, Ley de Radio y Televisión, la que define a las empresas de televisión comercial como aquellas, cuya “*programación está destinada al entretenimiento y recreación del público, así como a abordar temas informativos, noticiosos y de orientación a la comunidad, dentro del marco de los fines y principios que orientan el servicio*”.

- 5.3.21. En lo que respecta a este informe jurídico, repasaré con mayor detenimiento la libertad de organización empresarial, pues ella está asociada a la implementación de la directiva publicitaria de Latina.
- 5.3.22. Como hemos visto, la libertad de organización es la facultad de todo empresario para conducir y modificar la actividad económica, de acuerdo a los lineamientos comerciales que estime más conveniente. Al respecto, el profesor chileno Pedro Irureta nos recuerda que *“si el sujeto tiene atribuciones de establecimiento y creación de unidades económicas, de allí se deriva también, su facultad de organizarlas y dirigir las, al objeto de conseguir una estructura de la empresa. La titularidad, por tanto, termina manifestándose, entre otros aspectos, en una facultad de organización general que le permite al empresario estructurar ordenadamente la empresa.”* (2013: 398)⁴⁶.
- 5.3.23. Siendo ello así, esta facultad comprende un catálogo de prerrogativas de diversa índole como definir la relación de bienes y servicios objeto del negocio, la forma en que estos se producen, la elección de proveedores, la cantidad y horarios de producción, ampliar o reducir las líneas de negocios, entre otras.
- 5.3.24. En este orden de ideas, en referencia a la dimensión laboral de la libertad de organización, el profesor Irureta precisa: *“la facultad de organización le otorga al empresario la posibilidad de implementar su propia dirección de recursos humanos, la política de contratación de servicios, la composición o reestructuración de la planta, las decisiones sobre flexibilidad numérica y funcional, los tiempos de trabajo, los planes de seguridad, la política de remuneraciones o la política de reclamaciones internas, entre otros varios aspectos”* (2013: 400).
- 5.3.25. Si trasladamos este razonamiento al caso examinado, es claro que la libertad de organización empresarial trae por consecuencia admitir la legitimidad *prima facie* de (i) la decisión de establecer una nueva oferta en los servicios publicitarios que permita mantener su competitividad en dicho mercado y (ii) la implementación de una política laboral que especifique las acciones concretas que se deberán cumplir para llevar a cabo el nuevo servicio ofrecido.
- 5.3.26. No obstante, las decisiones empresariales que impactan el plano laboral tienen una regulación específica que compete, además, al Derecho del Trabajo y que, por ello, requiere un análisis diferenciado que seguidamente expongo.

C.1.2. El poder de dirección y el *ius variandi*: manifestaciones de la libertad de empresa en el ámbito laboral.

- 5.3.27. En el ámbito de las relaciones laborales, el titular de la actividad empresarial, quien reúne también la calidad de acreedor del trabajo, detenta un poder jurídico para organizar la fuerza laboral hacia el fin productivo perseguido. Esta facultad

⁴⁶ Según este mismo autor, esta gama de posibilidades se justifica, de un lado, en la propiedad del titular sobre los bienes destinados al proceso productivo y, de otro lado, en la libertad de ofrecer sus bienes y servicios (Irureta, 2013: 383-392).

se conoce en el Derecho del Trabajo como poder de dirección y se recoge en el primer párrafo del artículo 9 de la LPCL, en los siguientes términos:

Artículo 9º.- 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.

- 5.3.28. En líneas generales, el poder de dirección se define como el “*poder legítimo que tiene carácter funcional para garantizar los fines institucionales de la empresa y atender las exigencias propias de las actividades que esta ejecuta*” (Ferro, 2019: 80). Está compuesto por las facultades directriz, fiscalizadora y disciplinaria sobre la actividad laboral. Para nuestros efectos, evaluaré solo la primera.
- 5.3.29. La facultad de dirigir el trabajo es la potestad jurídica para “*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*” (Toyama, 2015: 239). Se trata de una prerrogativa amplia y flexible que permite al empleador conducir el proceso productivo en los términos que estime.
- 5.3.30. Es generalmente admitido por la doctrina que este derecho potestativo tiene un doble límite: (i) uno interno basado en lo concertado en el contrato de trabajo y, (ii) otro externo cimentado en el respeto de los derechos fundamentales de todos los trabajadores. En lo sucesivo, limitaré el análisis al primer límite, mientras que el segundo será examinado en el apartado sobre los derechos de la Sra. Berríos.
- 5.3.31. Sobre el particular, el punto de partida del límite interno es el objeto del contrato como requisito de todo acto jurídico, el cual debe ser determinado por mandato expreso de los artículos V del Título Preliminar así como 140 y 219 del Código Civil; y que en el contrato de trabajo exige a las partes convenir y dejar indubitadamente establecidas el lugar, jornada, funciones, remuneración, entre otros elementos básico de la prestación de trabajo debida (Guzmán-Barrón: 2016, 726-727).
- 5.3.32. Si aplicamos lo señalado hasta aquí, tenemos que Latina ostentó la facultad de dirección sobre las funciones de la Sra. Berríos, cuyo ejercicio estaba limitado al contrato de trabajo como fuente de aquel. Entonces, la primera interrogante a resolver es si la directiva publicitaria respetaba el límite interno del poder jurídico de dirección; en otras palabras, si estaba contemplada en el contrato de trabajo.
- 5.3.33. De la lectura detenida del acuerdo, se observa que al establecer las funciones comprometidas por la Sra. Berríos, las partes acordaron en la cláusula segunda⁴⁷

⁴⁷ En el segundo párrafo se estableció las facultades de dirección que Latina ostentaría sobre la prestación de los servicios tales como “*organizar, dirigir, fiscalizar, modificar, reemplazar, modalizar y sancionar la*

que se desempeñaría como conductora y/o reportera de programas periodísticos que, efectivamente, cumplió al designarsele como conductora del noticiero “90 matinal”. En este marco, en la cláusula séptima fueron estipuladas las siguientes funciones del puesto de trabajo:

- a. Cumplir actividades de índole periodística; es decir, “*las labores propias de reportera y conductora del programa o programas periodísticos que designe la empresa*”⁴⁸.
- b. Cumplir actividades complementarias a la labor periodística⁴⁹. Por ejemplo, tal y como declaró en la audiencia de juzgamiento, entre otros, leía notas periodísticas, buscaba información de reportajes, entrevistaba a funcionarios públicos, asistía a eventos de interés de la opinión pública.
- c. Participar con su imagen y voz en las campañas publicitarias de Latina para la difusión de sus programas⁵⁰. Nótese que la redacción alude a una actividad publicitaria únicamente con fines reputacionales del empleador.

5.3.34. Del recuento antes señalado, concluyo que es un hecho notorio e, inclusive, no controvertido por las partes en el trámite procesal, que la obligación de anunciar menciones publicitarias no fue pactada en el contrato de trabajo; por lo tanto, en principio, no tiene justificación en el primer párrafo del artículo 9 de la LPCL por lo que no podría considerarse esta una extensión válida del ejercicio del derecho fundamental a la libertad de empresa.

5.3.35. Contrariamente a lo expuesto inicialmente por la empresa, la directiva publicitaria fue incorporada como una nueva función de forma unilateral por Latina. Surge, entonces, una nueva interrogante ¿resulta amparable a partir de la libertad de empresa el poder de dirección fuera de los límites del contrato de trabajo?

5.3.36. Para responder a este asunto, es importante destacar que toda relación laboral está sujeta al principio del *pacta sunt servanda* en virtud del cual, en los términos

prestación de servicios (tiempo, lugar, cargo, funciones, modalidad, etc.)”, todas cuales están comprendidas en las previstas por la norma comentada, por lo que no añaden alguna facultad fuera de lo previsto.

⁴⁸ Según lo señalado por la cláusula segunda del contrato de trabajo.

⁴⁹ La cláusula séptima señala “*la TRABAJADORA prestará servicios en las actividades complementarias y accesorias correspondientes, así como cualquier otra actividad para la cual sea designada*”; sin embargo, esta última oración resulta nula porque convierte en indeterminado el objeto del contrato, lo que constituye una causa de nulidad contemplada por el artículo 219 del Código Civil. Según el profesor Arce, en virtud del principio de preservación del acto jurídico, esta acarrea su nulidad parcial conforme al artículo 224 del mismo cuerpo normativo (2013: 446-447); por lo tanto, no resultaría válido interpretar que cualesquiera otras funciones que se le asignen a la Sra. Berríos son obligatorias por disposición de su contrato de trabajo, sino solo aquellas vinculadas a su cargo de conductora y reportera cuyo cumplimiento sea complementario.

⁵⁰ La cláusula sétima del contrato de trabajo estipula que: “*LA TRABAJADORA se compromete a participar en calidad de invitada 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 la 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*”

del artículo 1361 del Código Civil⁵¹, “los contratos son obligatorios en cuanto se haya expresado en ellos”. Este principio jurídico de alcance general otorga al contrato (i) resistencia frente a la liberación automática por voluntad de una de las partes y (ii) resistencia a la modificación unilateral de sus términos por voluntad de una de las partes (Barchi, 188: 2006).

5.3.37. Sin embargo, como el contrato de trabajo es una figura *sui generis* caracterizada por ser de tracto sucesivo y tener vocación de permanencia, sus cláusulas suelen devenir en infructuosas en el tiempo (Boza, 2016: 704), con mayor frecuencia en un contexto económico globalizado que exige muchas veces al empleador, como titular de la actividad productiva, innovar y emprender nuevas líneas o formas del negocio para mantener sus estándares de competitividad en el mercado.

5.3.38. Esta necesidad no es ajena a nuestra legislación, que faculta al empleador a modificar la prestación del servicio en forma excepcional a través del *ius variandi* y que ha sido regulada en el segundo párrafo del artículo 9 de la LPCL bajo los siguientes términos:

Artículo 9º.- (...)

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. (El subrayado es mío)

5.3.39. Al interpretar esta disposición, la doctrina distingue el *ius variandi* en función a (i) su vigencia, en caso sea una medida temporal o permanente – que en nuestro caso es temporal– (ii) su ámbito personal, individual o colectivo (Boza, 2016: 705) – que en nuestro caso está dirigida al grupo profesional de conductores de noticieros de televisión–; o, (iii) sus efectos, lo que podría significar una modificación sustancial del contrato de trabajo si se produce una alteración de la relación jurídica convirtiéndola en otra; o, una modificación no sustancial solo si modaliza, adecua, concretiza, especifica o complementa lo estipulado resultando un modo habitual de dirigir la actividad para el empleador (Arce, 2013: 450-451).

5.3.40. Esta última clasificación ha sido objeto de un importante debate en la doctrina, la que no encuentra consenso sobre el alcance del párrafo comentado en tanto disienten si las modificaciones sustanciales están permitidas por este dispositivo.

5.3.41. Una primera posición niega esta facultad, respaldándose en el carácter bilateral del contrato de trabajo, el cual impediría el cambio por vía unilateral de sus términos. Así, la LPCL, caracterizada por un fin tuitivo y limitante del poder de dirección, solo autorizaría al empleador a precisar el contenido del contrato, más

⁵¹ La aplicación supletoria del Código Civil a las relaciones laborales es excepcional porque algunas de sus regulaciones tienen un fuerte componente de igualdad de negociación entre las partes, premisa que en el Derecho del Trabajo, disciplina jurídica con función tuitiva y caracterizada por la asimetría de poderes, no está presente (Neves: 2018: 160). No obstante, el aforismo contenido en el artículo 1361 es aplicable pues pertenece al régimen general de las obligaciones de toda relación jurídica, producto de la autonomía de la voluntad y además tratándose de la prestación debida significa una garantía de predictibilidad al trabajador.

no a modificar su literalidad, para lo cual se requerirá del acuerdo por escrito y expreso del trabajador⁵². En esa línea, el profesor Boza sentencia que “*las modificaciones que puede realizar el empleador en virtud del artículo 9 de la LPCL, son de carácter ordinario, accesorio, no sustancial; y de otro la facultad que se le reconoce es excepcional*” (2016: 707)⁵³.

5.3.42. En sentido contrario, una segunda posición sostiene que el *ius variandi* sí permite las modificaciones sustanciales, inclusive sobre sus elementos básicos estando a la amplitud de su redacción. Para esta posición, el ejercicio de esta facultad es amplio y no admite prohibición por ausencia expresa de esta. A esta postura se adscribe el profesor Víctor Ferro, para quien el *ius variandi* legitima el cambio de las condiciones elementales del contrato, en tanto obedezca a una necesidad empresarial, se ejerza razonablemente y no vulnere los derechos fundamentales de los trabajadores (2019: 81-82)⁵⁴.

5.3.43. En mi opinión, esta última interpretación se ajusta mejor a la finalidad perseguida por el segundo párrafo del artículo 9 de la LPCL en la medida es una herramienta idónea para asegurar el ejercicio irrestricto de la libertad de empresa y aquellas facultades de organización del trabajo que lleva implícita. Si bien es deseable que las partes acuerden los cambios indispensables para la ejecución eficiente de la actividad productiva, es necesario que, a falta de este, el legislador dote al titular de la actividad empresarial de las herramientas jurídicas necesarias para respuesta inmediata a sus necesidades, garantizando su competitividad.

5.3.44. Es trascendental recapitular en este punto que el *principio pro libertate* le impone al Estado, incluido el Poder Legislativo, la obligación de explicitar y justificar las limitaciones o prohibiciones a la libertad de empresa; de ahí que el principio de protección que caracteriza al Derecho del Trabajo no pueda prevalecer al punto

⁵² En línea con lo indicado, el profesor Elmer Arce sostiene que “*la facultad para introducir cambios o modificaciones a que se refiere el segundo párrafo del artículo 9 LPCL, solo abarca cambios accesorios o secundarios de las condiciones de la prestación de servicios ya pactada*” (2013: 453) Así, bajo el entendimiento que el contrato de trabajo es fuente del poder de dirección, señala que una norma dedicada al contrato de trabajo no puede destinar la facultad de una parte a modificar unilateralmente su contenido, por lo que “*el ius variandi sustancial no cuenta ni con un fundamento contractual ni con un fundamento legal, entonces su ejercicio será siempre ilícito*” (2013: 457), salvo cuando se produzca excepcionalmente un caso de *ius variandi de emergencia* que, en tutela de intereses superiores como el derecho a la vida o para evitar la paralización total de la empresa, habilita una modificación temporal (2013: 458).

⁵³ Por ello, el autor opina que la modificación sustancial solo podrá aplicarse si respeta límites internos (necesidad empresarial) y límites externos (aceptación del trabajador, de su organización sindical en representación de este o autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo) (2016: 710-711).

⁵⁴ En el mismo sentido, el profesor Jorge Toyama considera que, para adaptarse al nuevo contexto económico, “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” (2015: 247-249). Para el autor, la entrada en vigencia de la Ley N° 26513 el 29 de julio de 1995 que incorporó el segundo párrafo en el Decreto Legislativo N° 728 y derogó el Decreto Ley N° 25921, Ley de Facultades del Empleador, sustituyó la regulación de la aprobación administrativa de la modificación sustancial del contrato de trabajo a un régimen libre favorable al empleador (2015: 243-244). Ello; sin embargo, representaría “*una abdicación del Estado a favor de las facultades del empleador en la medida en que se dispone, de manera general, la posibilidad de modificar –de manera sustancial o no– las condiciones de trabajo*” (2015: 237), de modo que la propuesta requiere matices como las reguladas por el Decreto Ley N° 25921.

de admitir, a través de sus instrumentos de interpretación jurídica (ej. *in dubio pro operario*), una prohibición *ex ante* al ejercicio de la libertad de empresa.

5.3.45. Esta posición, además, se respalda en la vigencia admitida del principio de licitud de las órdenes del empleador y en la interpretación sistemática con el artículo 30 del mismo cuerpo normativo que contempla los supuestos específicos en lo que el empleador está prohibido de variar unilateralmente las condiciones de trabajo, como hemos visto, con los apercibimientos de ley.

5.3.46. Además, la objeción principal que se puede plantear a la primera posición es que nos llevaría a afirmar que el *ius variandi*, *per se*, vulnera un interés del trabajador en mantener incólume su posición, generalización que no parece acertada pues, citando al profesor Oscar Ermida, “(...) *vista desde el lado del empleador, relativa a su facultad unilateral para dirigir y organizar su trabajo; y, una segunda, desde el lado del propio trabajador, punto desde el cual el ius variandi puede calificar como una “válvula de escape” que permite subsanar las inevitables tensiones del transcurrir del tiempo originadas al desarrollar una misma función a lo largo del récord laboral, favoreciendo la continuidad o durabilidad del vínculo laboral*”. (1989: 49).

5.3.47. Ciertamente, la aceptación previa, expresa y por escrito del trabajador respecto a cada una de las modificaciones conllevan implícita la resistencia excesiva frente a las necesidades que desde la perspectiva de la libertad empresarial pudieran surgir. Lo anterior, por supuesto, no equivale a decir que el *ius variandi* es una facultad incontrolable e ilimitada del empleador toda vez que esta no será válida si no responde a una necesidad empresarial, excede los parámetros de lo razonable o lesiona un derecho fundamental⁵⁵. Esta evaluación será realizada en el siguiente apartado.

5.3.48. Siguiendo lo señalado hasta aquí, la directiva publicitaria incorporó una labor que no fue prevista en el contrato de trabajo y, por ende, se trata de una modificación sustancial, aún más cuando agregó una labor diferente a la actividad principal de la Sra. Berríos. Sin embargo, ello no significa –como alegó la Sra. Berríos– una descalificación de su profesión porque, en estricto, es solo una labor diferente. Es importante precisar que para la relación laboral es determinante la prestación debida y no los estudios del trabajador; esto es, la ocupación establecida en el contrato (reportera y conductora periodística), por lo que el parámetro correcto a fin de evaluar la modificación es su puesto de trabajo.

5.3.49. En esta línea argumentativa, la Corte Suprema⁵⁶ ha señalado: “*en uso del ius variandi, podía asignar otras funciones necesarias para el cabal desempeño de las labores realizadas por la demandante, labores que no son diametralmente distintas, sino complementarias a las propias funciones (...)*”. Precisamente, este

⁵⁵ Ciertamente, al ejecutar una función laboral, el trabajador no adquiere un derecho a realizar esta, sino que ella es una prerrogativa que nace, cambia y extingue en ejercicio de la actividad empresarial, por lo que se hace razonable que pueda verse modificada.

⁵⁶ Fundamento décimo tercero de la Casación Laboral N° 10295-2014-Tacna de fecha 27 de abril del 2017.

criterio permite apreciar que las menciones publicitarias se cumplieron en forma ocasional, con duración breve, sujeta a un procedimiento donde la Sra. Berríos admitió haber negociado el mensaje, sin que nada de ello reduzca o cambie la prestación debida.

5.3.50. Por tanto, considero que, aunque no sea un cambio significativo, estamos ante una modificación sustancial porque no fue prevista en el acuerdo primigenio y que, a primera vista, resulta razonable debido a la posición que ocupó la Sra. Berríos como conductora y que, como los hechos demostraron, de otra forma no habría sido posible para hacer a la necesidad invocada en juicio por Latina.

5.3.51. En síntesis, desde la perspectiva de Latina, el ejercicio del derecho fundamental a la libertad de empresa concluyo lo siguiente:

- a. La implementación de la directiva publicitaria, por la que se estableció la obligación de anunciar publicidad en los noticieros, es una decisión válida erigida en ejercicio de la libertad de organización empresarial. De ella, a su vez, surge la potestad de organizar discrecionalmente el trabajo para conseguir una mayor demanda de servicios publicitarios.
- b. En virtud del contrato de trabajo, Latina ostentó un poder jurídico sobre la fuerza de trabajo de la Sra. Berríos, la cual le permite dirigir sus labores para la consecución de los fines económicos antes indicados.
- c. La directiva publicitaria reviste justificación constitucional en el ejercicio del derecho a la libertad de empresa de Latina, asimismo fue establecida como una modificación en "*la forma y modalidad de la prestación*" del *ius variandi* contemplada por el segundo párrafo del artículo 9 de la LCPL.

C.2. Los derechos laborales inespecíficos de la Sra. Berríos.

5.3.52. Desde la perspectiva de la Sra. Berríos, Latina vulneró su dignidad al obligársele a cumplir la directiva publicitaria en la medida que esta última opuso a los deberes éticos del ejercicio profesional del periodismo. En tal sentido, la calificó como un acto de hostilidad equiparable al despido tipificado en el literal g) del artículo 30 de la LPCL.

5.3.53. De la lectura detenida de su demanda, se desprende que además de la dignidad están comprometidos otros derechos fundamentales (por ejemplo, menciona su derecho a la imagen). Sin embargo, el Poder Judicial realizó un análisis escueto y confuso sobre su desarrollo y vigencia en la relación laboral. Por ello revisaré si existe una justificación constitucional que ampare la teoría del caso de la Sra. Berríos y si, en los hechos, se vulneró alguno de estos derechos.

5.3.54. Este análisis tomará como premisa la interpretación del tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución, que establece la tutela de los derechos fundamentales del trabajador. Al propio tiempo, lo anterior nos exige repasar brevemente la tesis de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales y la tesis de los derechos

laborales inespecíficos. Luego, exploraré las implicancias jurídicas que conlleva la aplicación de estas teorías en el concepto dignidad en el ámbito de trabajo y los derechos fundamentales conexos comprometidos con esta última.

C.2.1. La tesis de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales.

5.3.55. El constitucionalismo moderno emergió a finales del siglo XVIII, a raíz de las revoluciones europeas contra los absolutismos monárquicos, sobre la base del reconocimiento de un mínimo inalienable de garantías al ser humano que tiene su primera representación en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789⁵⁷, la cual proclamó estos como una garantía frente a los excesos del poder público (Ferrajoli: 2004, 53-54). Es ampliamente conocido que este suceso marcó el inicio del Estado Liberal, el cual se consolidó a lo largo del siglo XIX y finalizó con la primera guerra mundial en 1918 (García Belaunde y Eguiguren, 2008: 383-384).

5.3.56. El Estado Liberal se caracterizó por estatuir la separación de poderes, el imperio e igualdad formal ante la ley, el control de constitucionalidad y la declaración de los derechos fundamentales (Blancas, 2017: 41-42), siendo estos últimos concebidos como derechos público-subjetivos (Blancas, 2009: 20); es decir, formulados como una garantía del individuo frente al Estado *“desde las hipotéticas tensiones entre el individuo y el Estado, entendiendo que era solo el poder estatal el que podía conculcarlos”* (De Vega, 2003: 31).

5.3.57. La consolidación del Estado Democrático, Social y Constitucional de Derecho⁵⁸, que recoge el artículo 43 de la Constitución peruana, delineó un paradigma en la construcción dogmática de los derechos fundamentales, que tras la aparición de los derechos sociales en la Constitución de Weimar (Abramovich y Courtis, 2009: 9-10), fueron reformulados como garantías frente al Estado pero también frente al poder privado. La teoría que reconoce la eficacia de los derechos fundamentales entre los particulares fue concebida como *Drittwirkung* en origen en la jurisprudencia del Tribunal Federal Laboral de Alemania y la cual postula que los derechos fundamentales son normas de conducta oponibles a todos los particulares (León 2013: 411).

5.3.58. Señala el profesor español Pedro De Vega, que el fundamento de la *Drittwirkung* radica en que la concepción liberal de los derechos fundamentales, limitándose

⁵⁷ Al respecto, basta revisar el prólogo de la Declaración de 1789 que, a tenor, señala lo siguiente: *“considerando que la ignorancia, el olvido o el menosprecio de los derechos del Hombre son las únicas causas de las calamidades públicas y de la corrupción de los Gobiernos, han resuelto exponer, en una Declaración solemne, los derechos naturales, inalienables y sagrados del Hombre, para que (...) les recuerde sin cesar sus derechos y sus deberes; para que los actos del poder legislativo y del poder ejecutivo, al poder cotejarse en todo momento con la finalidad de cualquier institución política, sean más respetados (...)”*.

⁵⁸ Como señala el profesor Carlos Blancas, este cambio de modelo *“supone la alteración de su visión tradicional como derechos únicamente oponibles al Estado para dotarlos, asimismo, de eficacia entre los particulares, especialmente en lo que atañe a la relación entre los individuos y los sujetos privados, dotados de poder económico y social”* (Blancas, 2009: 52).

a proteger al individuo frente al Estado, no reconoce que el nuevo orden social y económico fue cauce de poderes de origen privado capaces de imponerse sobre los individuos con igual fuerza que el poder público (2003: 32-34)⁵⁹.

5.3.59. Así, el argumento central para reconocer su eficacia horizontal *“yace en que los intereses de libertad e igualdad del individuo, protegidos por las disposiciones constitucionales, no se encuentran solamente amenazados por peligros originados por el Estado, sino también por los particulares con similar poder. De tal manera que el individuo, por ejemplo, como trabajador, puede encontrarse del mismo modo indefenso ante el empleador económicamente poderoso que ante el Estado”* (Borowski, 2020:7-8).

5.3.60. En el Perú se admite pacíficamente que esta teoría está recogida implícitamente en la lectura concordada de los artículos 38, 51 y 200 de la Constitución, los que establecen respectivamente el deber general de respeto a la Carta Magna, el principio de supremacía constitucional y las garantías constitucionales para la tutela de los derechos fundamentales sin distinción sobre el origen público o privado de la lesión (Mendoza, 2005: 251-253).

5.3.61. Además, el Tribunal Constitucional ha recogido esta tesis, entre otras⁶⁰, en la sentencia recaída en el expediente N° 976-2011-AA/TC al afirmar que *“si bien desde una perspectiva histórica, los derechos fundamentales surgieron como derechos de defensa oponibles al Estado. Es decir, como atributos subjetivos que protegían un ámbito de autonomía individual contra acciones u omisiones derivadas de cualquiera de los poderes públicos. (...) al mismo tiempo que informan y se irradian las relaciones entre particulares, actuando como verdaderos límites a la autonomía privada.”*

5.3.62. En síntesis, la tesis de la eficacia horizontal es el primer baluarte para sostener la vinculatoriedad de los derechos fundamentales al interior de una relación entre particulares y que es el presupuesto jurídico para admitir la vinculatoriedad de los derechos fundamentales al interior de la relación laboral, la que precisamente es la piedra angular de la tesis de los derechos laborales inespecíficos que se explica a continuación.

C.2.2. La tesis de los derechos laborales inespecíficos.

⁵⁹ Para explicar mejor esta idea, De Vega afirma: *“Pretender, en estas circunstancias y recurriendo a los principios de generalidad de la ley, de igualdad ante la ley y de autonomía de la voluntad, establecer las condiciones para que los hombres realicen y garanticen su libertad en la tierra, cuando es la propia lógica de la sociedad corporatista la que se encarga por su cuenta de transformarlos en fórmulas inservibles, no pasaría de ser, como se ha dicho, la escenificación de una ficción fabulosa.”* (2003 :32)

⁶⁰ Así, por ejemplo, posteriormente, en la sentencia recaída en el expediente N° 06730-2006-PA/TC, sostuvo que *“Los derechos fundamentales detentan un efecto horizontal o inter privados (Cfr. STC No 1124-2001-PNTC, entre otras). Tal efecto se deriva, por un lado, del artículo 38° de la Constitución, en cuanto establece que todos los peruanos tienen el deber de “respetar” y “cumplir” la Constitución y, por otro, del principio de dignidad (arts. 1 y 3 de la Constitución), en cuanto el valor central de la persona impone que sus derechos fundamentales proyecten también su efecto regulador al ámbito de la sociedad y de la propia autonomía privada.”*

- 5.3.63. La relación laboral “no es un tipo de vínculo que pueda definirse exclusivamente en términos del intercambio de trabajo por dinero” (Zavala, Vílchez y Mendoza, 2016: 45); por el contrario, comoquiera que el trabajador compromete su libertad al brindar sus servicios, con mayor o menor intensidad, se verá limitado a ejercer otros derechos cuando se encuentra sujeto a la dirección empresarial. Tal es el caso de la misma demandante, quien declaró que en su calidad de conductora de “90 matinal” también contaba con un espacio para expresar su opinión sobre los asuntos de interés público.
- 5.3.64. La tesis de los derechos laborales inespecíficos refiere que, al interior del vínculo, el trabajador es titular de “los derechos no laborales o no específicos (...) por el hecho de ser personas o ciudadanos y que se pueden ejercer dentro de la relación laboral tales como libertad religiosa, intimidad, libertad de expresión, secreto de comunicaciones privadas, etc.” (Toyama, 2009b: 28).
- 5.3.65. Nos explica el profesor Valdés Dal-Ré que esta tesis presume que “el poder público ha perdido la credencial de ser el único enemigo de las libertades fundamentales” (2017: 179), por ello “la relación laboral ha actuado como el campo natural de experimentación de la teoría y de la aplicación práctica de la denominada eficacia horizontal de los derechos fundamentales; de la expansión de estos derechos hacia la esfera privada” (2017: 180). Sin duda, su presupuesto jurídico es la tesis de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales.
- 5.3.66. En un sentido similar, el profesor Wilfredo Sanguinetti grafica esta tesis como el “ingreso de la Constitución en la fábrica (...) debido al avance imparable experimentado en las últimas décadas por el paradigma del Estado social y democrático de derecho como forma política y la consecuente expansión y generalización de la exigencia de respeto de los derechos fundamentales que le es inherente” (2013: 68).
- 5.3.67. Si bien en nuestro ordenamiento jurídico no hay una referencia expresa a ella, el profesor Carlos Blancas sostiene que esta ha sido acogida como una garantía de indemnidad (2013: 82) en el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución, según la cual “(...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.”. Así, el citado autor destaca que “al admitirse la eficacia ante el empleador de los ‘derechos fundamentales ‘inespecíficos’ del trabajador, esto es, sus derechos como persona y ciudadano se completa, cuando menos en el plano jurídico-formal, el proceso de equiparación o igualación entre el poder del empleador sustentado en su fuerza económica y social, y el del trabajador, basado sobre los derechos fundamentales” (2013: 86).
- 5.3.68. Puede afirmarse que su importancia radica en dos dimensiones. Desde el punto de vista institucional, ella ha sido base constitucional para la promulgación de leyes específicas que persiguen la vigencia de ciertos derechos en el ámbito

laboral. Como ejemplos tenemos la Ley N° 29635⁶¹ que protege la libertad de religión mediante el día de descanso preceptivo, la Ley N° 29783 que garantiza la vida e integridad física en el centro de trabajo, o, recientemente, el Decreto de Urgencia N° 127-2020 que protege el derecho al disfrute del tiempo libre con el derecho a la desconexión tecnológica, así como las normas en materia laboral en un contexto de pandemia.

5.3.69. Por otro lado, desde la dinámica de la relación laboral, este artículo sirve de base para establecer un límite “extrínseco” al ejercicio del poder de dirección. En este sentido, nuestro Tribunal Constitucional ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre algunos supuestos específicos en los cuales se vieron comprometidos los derechos fundamentales de los trabajadores debido a una acción u orden del empleador.

5.3.70. Así, se han establecido lineamientos sobre la facultad empresarial de fiscalización del correo electrónico corporativo frente al derecho fundamental a la inviolabilidad de las comunicaciones en las sentencias recaídas en los expedientes N° 0158-2004-AA-TC y N° 04224-2009-AA-TC, la obligación de no exponer la integridad física del trabajador en el centro de labores en la sentencia del expediente N° 2906-2002-AA/TC, el ejercicio de la libertad religiosa y la objeción de conciencia y la jornada de trabajo en la sentencia del expediente N° 0895-2001-AA/TC o, recientemente, la facultad de fiscalizar las instalaciones a través de las cámaras de seguridad y el respeto a la intimidad del personal en la sentencia del expediente N° 02208-2017-PA/TC.

5.3.71. Desde luego, el incesante crecimiento de la legislación y jurisprudencia, despertó desde hace mucho el debate de la doctrina respecto del alcance del mandato de este artículo. Si bien se ha planteado que *“el derecho fundamental del trabajador únicamente debe ceder cuando ello resulte imprescindible para la satisfacción de un interés legítimo del empresario y no exista otra posibilidad menos restrictiva de atenderlo”* (Sanguinetti, 2013: 75); considero que esta norma *“no supone que exista un despliegue de tal magnitud que rebase a las facultades del empleador, inclusive los derechos fundamentales deben modularse frente a la estructura productiva de cada empleador siendo posible una limitación o no ejercicio de un derecho en tanto sea necesaria y razonable”* (2009b: 151).

5.3.72. Más allá de la disquisición doctrinaria sobre este asunto, lo importante es que esta tesis positivizada en el artículo 23 de la Constitución establece un segundo

⁶¹ Sobre el particular, el artículo 2 de la Ley proscribire *“toda acción u omisión que discrimine a una persona en razón de sus creencias religiosas” que refleja la vinculatoriedad al poder público y privado frente a la libertad religiosa*. Propiamente en lo que refiere al ámbito laboral, el artículo 3 señala que la libertad de religión comprende el derecho a *“conmemorar las festividades y guardar el día de descanso que se considere sagrado en su religión, debiéndose armonizar los derechos de los trabajadores con los de la empresa o administración pública para la que labore, y de los estudiantes con las instituciones educativas, conforme al reglamento de la presente Ley”*. En consonancia, el artículo 7 establece que *“los empleadores y directores de las instituciones educativas, de los sectores público y privado, garantizan la observancia de los días sagrados, de descanso o de guardar, procurando armonizarlos de manera razonable con la jornada laboral o educativa, según corresponda; sin perjuicio del ejercicio del poder de dirección que compete al empleador y a los directores de las instituciones educativas”*.

pilar en pro del reconocimiento y exigibilidad de los derechos fundamentales en las relaciones laborales.

5.3.73. En este orden de ideas, asumiré en este informe que la consecuencia jurídica del artículo 23 es el reconocimiento de los derechos fundamentales dentro de la relación laboral, de modo que sirven como un parámetro de actuación para los empleadores, más no suponen una prevalencia de aquellos sobre la libertad de empresa. Así, no existe “*una primacía ex ante, sino un equilibrio entre ambos derechos aplicado al caso concreto*” (Cortés, 2004: 62-64).

5.3.74. En virtud de todo lo antes señalado, puede afirmarse que la eficacia horizontal de los derechos fundamentales y el reconocimiento de derechos inespecíficos en el ámbito de las relaciones laborales son los presupuestos constitucionales para analizar el derecho a la dignidad del trabajador y la causal de extinción de la relación laboral que fue aplicada a este caso.

5.3.75. A continuación, identificaré cuáles son aquellos derechos fundamentales de la Sra. Berríos que se vulneraron en este caso.

C.2.3. La dignidad del trabajador como presupuesto jurídico de protección de los derechos laborales inespecíficos.

5.3.76. El artículo 1 de nuestra Constitución eleva la dignidad a una categoría superior dentro de nuestro ordenamiento. Así, este artículo proclama que “*La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.*” (el subrayado es mío).

5.3.77. A propósito de la interpretación de este artículo, nuestro Tribunal Constitucional⁶² precisó que la dignidad tiene una doble dimensión En efecto:

Primero, en tanto principio, actúa a lo largo del proceso de aplicación y ejercicio de normas por parte de los operadores constitucionales, como a) criterio interpretativo; b) criterio para la determinación del contenido constitucionalmente protegido de determinados derechos, para resolver supuestos en los que el ejercicio de los derechos deviene en una cuestión conflictiva; y c) criterio que comporta límites a las pretensiones legislativas, administrativas y judiciales; e incluso extendible a los particulares.

Segundo, en tanto derecho fundamental se constituye en un ámbito de tutela y protección autónomo. En ello reside su exigibilidad y ejecutabilidad en el ordenamiento jurídico, es decir, la posibilidad que los individuos se encuentren legitimados a exigir la intervención de los órganos jurisdiccionales para su protección, en la resolución de los conflictos sugeridos en la misma praxis intersubjetiva de las sociedades contemporáneas, donde se dan diversas formas de afectar la esencia de

⁶² Fundamento 10 de la sentencia recaída en el expediente N° 2273-2005-HC/TC de fecha 20 de abril del 2006.

la dignidad humana ante las cuales no podemos permanecer impávidos.
(El subrayado es mío)

- 5.3.78. A mayor abundamiento sobre este particular, el profesor César Landa explica que la dignidad se erige (i) como un valor supremo que dota carácter axiológico al sistema normativo, (ii) como un principio que sirve al interpretar las lagunas normativas y delimitar el ejercicio de los derechos fundamentales; y, (iii) como un derecho individual que vincula al Estado y a los particulares en sus deberes de promoción y respeto (2017: 17-19).
- 5.3.79. Para los efectos del presente informe, nos interesa la dimensión de la dignidad como derecho individual ejercida en el marco de una relación laboral, la misma que ocupa, tanto a nivel constitucional y legal, un espacio central.
- 5.3.80. De una parte, el artículo 23 de nuestra Constitución establece el mandato general de no intervención del empleador sobre la dignidad del trabajador; mientras que, de otra parte, el literal g) del artículo 30 de la LPCL, aquí en discusión, señala: *“Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: (...) g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador”*; es decir, el legislador establece que la intervención sobre la dignidad es un incumplimiento grave e intolerable del empleador que trae como consecuencia jurídica la facultad del trabajador para extinguir la relación laboral.
- 5.3.81. Para comprender el alcance de estas normas, es necesario que en forma previa nos aproximemos al concepto de *“dignidad del trabajador”*. La importancia de definir adecuadamente la dignidad, ha sido destacada por nuestro Tribunal Constitucional al afirmar que *“(...)constituye una obligación jurídica, que no se satisface en la mera técnica de positivización o declaración por el Derecho, sino que lo[s] poderes públicos y los particulares deben garantizar el goce de garantías y nivel adecuados de protección a su ejercicio; y es que la protección de la dignidad es solo posible a través de una definición correcta del contenido de la garantía.”* (el subrayado es mío)⁶³.
- 5.3.82. Naturalmente, no hay que perder de vista que la dignidad es un concepto etéreo y polisémico, por lo que es también necesario una breve mención a la formulación más admitida en nuestro medio y a partir de ello asumiré una que sea coherente a la tutela del derecho al trabajo.
- 5.3.83. En ese orden de ideas, la definición clásica postula que la dignidad es un mínimo inalienable a todo ser humano que radica en *“los atributos naturales del ser humano constituyen el fundamento de su dignidad”* (García Toma, 2018: 14). Para esta corriente de pensamiento, la dignidad *“alude a aquella calidad inherente a todos y cada uno de los miembros de la especie humana que no admite sustitución ni equivalencia; y que, por tal, es el sustento de los derechos*

⁶³ Fundamento 8 de la sentencia recaída en el expediente N° 2273-2005-HC/TC de fecha 20 de abril del 2006.

que la Constitución y tratados internacionales protegen y auspician” (García Toma, 2018: 14).

5.3.84. Sin embargo, esta acepción no parece ser la adecuada porque, como sostiene el profesor Atienza⁶⁴, “*al apelar a la ‘dignidad lo que se está haciendo en realidad es desviar la cuestión, evitar dar razones que- se sabe- no podrían tener valor intersubjetivo’*” (2008: 464), por lo que la definición comentada asuma, desde una visión *iusnaturalista*, la dignidad como un atributo biológico del ser humano.

5.3.85. Considero conveniente revisar las posibles acepciones de dignidad, para lo cual recojo el trabajo académico de la profesora Carmen Tomás-Valiente, quien luego de revisar la abundante jurisprudencia del Tribunal Constitucional español sobre este asunto (por cierto, similar al caso peruano), señala que la dignidad puede ser entendida como una de las siguientes obligaciones(2014: 177-184):

- a. La obligación de regular el estatus jurídico de las personas con un mínimo invulnerable vinculante a todos los poderes públicos. En la jurisprudencia nacional esta definición se empleó para reconocer la titularidad igualitaria de los derechos fundamentales a favor de los extranjeros⁶⁵.
- b. La obligación de garantizar ciertas condiciones de carácter económico a todas las personas. En nuestra experiencia constitucional, el Tribunal Constitucional utilizó esta definición para reconocer el derecho de toda persona a una vivienda y cubrir sus necesidades básicas⁶⁶.
- c. La obligación de respetar la autodeterminación personal de los individuos y sus decisiones en libertad. Al respecto, nuestro Tribunal Constitucional recurrió a esta definición al evaluar la autodeterminación de las personas

⁶⁴ Según el autor, esta posición le otorga carácter absoluto a la dignidad, convirtiéndose en un valor que no está sujeto a la ponderación frente a otros derechos, por ello, propone:“(…) *como una noción muy abstracta que marca los límites de la moral- de lo moralmente admisible-, cuyo contenido sería esencial o exclusivamente negativo y que, en ese sentido, podría considerarse como el fundamento último de los derechos fundamentales* (...) [o bien como] *una dimensión más concreta, más específica, de la dignidad humana, que conecta esa noción no con todos los derechos, sino solo -o especialmente- con algunos de ellos, y que tiene un carácter no exclusivamente negativo sino también sobre todo positivo en el principio de dignidad humana se basarían ciertos derechos que pertenecen a todos por igual y que, quizás, ocupan un lugar especial, incluso dentro del conjunto de derechos fundamentales.*” (Atienza 2008: 467) (El subrayado es mío).

⁶⁵ En el caso peruano, el Tribunal Constitucional recoge esta definición en la sentencia recaída en el expediente N° 2273-2005-HC/TC del 20 de abril de 2006, en la cual afirmó que “*la dignidad humana en el Derecho constitucional e internacional, se deriva la naturaleza de sus alcances jurídicos, en tanto, sustrato axiológico y soporte estructural de la protección debida al individuo, configurándose como (...) un minimum inalienable que todo ordenamiento debe respetar, defender y promover*”.

⁶⁶ El Tribunal Constitucional ha recogido esta definición en la sentencia recaída en el expediente N° 6534-2006-AA/ del 22 de febrero de 2008 la cual señala que “*el impedimento del goce de este elemento no sólo incide en la vida y la salud de la persona, sino que lo hace en el propio derecho a la dignidad. En efecto, existen determinados bienes cuya imposibilidad de acceso, en atención al valor supremo de la persona, puede resultar absolutamente incompatible con las condiciones mínimas e indispensables en las que ella debe estar. Se trata de condiciones cuya ausencia atentaría y negaría radicalmente la condición digna de la persona. La ausencia de estas condiciones mínimas contradice el valor supremo de la persona en una magnitud ostensiblemente grave y, de esa forma, el principio fundamental de dignidad de la persona (arts. 1° y 3°, Const.)*”.

con discapacidad mental retenidas en contra de su consentimiento en una casa de reposo⁶⁷; y, finalmente,

- d. La prohibición de instrumentalizar a las personas, según la cual “*en el sentido de la segunda formulación del imperativo kantiano obra de modo que no nos tratemos a nosotros mismos ni a los demás únicamente como medios sino siempre [y] al mismo tiempo como fines*” (Tomás-Valiente, 2014: 184). En este caso, la dignidad suele remarcar en defensa de los sujetos que se encuentran en una situación de especial protección como la gestante ante el aborto terapéutico, el reo juzgado en ausencia o la dignidad del trabajador y la proscripción de su consideración como un factor de producción (Tomás-Valiente, 2014: 185-191).

5.3.86. Ciñéndonos a esta última definición, el Tribunal Constitucional⁶⁸ sostiene que ella “*impide que los seres humanos puedan ser tratados como cosas o instrumentos, sea cual fuere el fin que se persiga alcanzar con la imposición de determinadas medidas*” y que “*(...) en su formulación básica, garantiza que los seres humanos seamos tratados como fines y no como medios. Es decir, garantiza al ser humano frente a toda acción u omisión orientada a cosificarlo o instrumentalizarlo.*”⁶⁹.

5.3.87. Tomando en consideración lo expuesto, la “*dignidad del trabajador*” se traduce en la prohibición de considerar al trabajador un mero factor de producción, de tal forma que este sea cosificado o instrumentalizado, sin respetar sus derechos fundamentales, para conseguir el fin productivo del empleador.

5.3.88. Recientemente, la magistrada Marianella Ledesma, en un voto singular, ha reconocido⁷⁰ que esta definición de la dignidad es aplicable en el ámbito laboral:

En principio, la actuación de imponer a los trabajadores el deber de laborar en los feriados no laborables se relaciona con la prohibición del artículo 23 de la Constitución, según la cual ninguna relación laboral puede desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, es decir, que no puede ser cosificado ni despreciado como persona. Si bien en el texto constitucional no existe un “derecho constitucional a descansar en los días feriados nacionales no laborables”, no obstante, en la medida que estos feriados son fechas significativas de eventos culturales, históricos o religiosos de nuestro país, que buscan promover la vida familiar y/o reforzar el sentido de pertenencia de los ciudadanos a nuestra

⁶⁷ Nuestro Tribunal Constitucional ha señalado en la sentencia del expediente N° 2313-2009-HC/TC del 24 de setiembre de 2009 que “*el concepto de autodeterminación se encuentra directamente ligado al de dignidad, principio fundamental que verdaderamente estructura nuestro sistema jurídico. Así, la autodeterminación se compone de elementos como la libertad, la autoridad para asumir decisiones y la responsabilidad que estas determinaciones puedan generar*”.

⁶⁸ Fundamento 186 de la sentencia recaída en el expediente N° 010-2002-AI/TC del 3 de enero de 2003.

⁶⁹ Fundamento 8 de la sentencia recaída en el expediente N° 05312-2011-PA/TC del 21 de julio de 2014.

⁷⁰ Fundamento 13 del voto singular de la sentencia recaída en el expediente N° 04539-2012-PA/TC de 20 de junio de 2017.

comunidad; los actos del empleador que supriman sin más la decisión del trabajador de participar de estas fechas sin que medie una justificación, incurren en infracción de este principio constitucional.

5.3.89. Siguiendo esta línea de razonamiento, el tercer párrafo del artículo 23 de nuestra Constitución, al señalar que la dignidad no puede desconocerse ni rebajarse, no está sino prohibiendo al empleador que instrumentalice a los trabajadores. De ahí que el profesor Carlos Blancas afirme que este *“conduce, inevitablemente, a erigir la dignidad de la persona y los derechos fundamentales sobre parámetros con arreglo, ante los cuales puede determinarse la validez del ejercicio de las potestades directivas de empleador”* (2013: 92).

5.3.90. De la misma manera, es válido interpretar que el literal g) del artículo 30 de la LPCL no sanciona cualquier incumplimiento grave del empleador que pueda ser apelado por la difusa frase de *“contrario a la dignidad del trabajador”*, porque en base a la definición aquí elegida solo hay un acto de hostilidad por lesión a la dignidad cuando de este queda acreditada la instrumentalización o cosificación del trabajador por parte del empleador, reduciéndolo a un medio de producción y desconociendo sus derechos como persona.

5.3.91. Respecto a este último elemento, *“suele ocurrir que su vulneración no se dé ‘en abstracto’, sino en la afectación concreta concurrente de otro derecho fundamental”* (Rubio, Eguiguren y Bernaldes 2010, 55); es decir, para que exista una lesión a la dignidad del trabajador es indispensable identificar si existe otro derecho fundamental que se haya visto perjudicado por la acción del empleador, ello por cuanto los atributos de la personalidad suelen encontrarse protegidos por uno o más derechos en la persona del trabajador, donde se reúnen todos los derechos fundamentales.

5.3.92. En ese sentido, para dar una respuesta a la lesión a la dignidad, revisaré cuáles son los derechos fundamentales asociados al caso concreto que se habrían sido vulnerados y si de ellos se desprende una instrumentalización de la Sra. Berríos. Específicamente, evaluaré los siguientes derechos: i) la libertad de información como periodista, ii) el derecho a objetar por motivos de conciencia dicha obligación y iii) el derecho a la imagen en su faceta de buena reputación.

C.2.4. La libertad de información y su vinculación al ejercicio del periodismo.

5.3.93. La libertad de información, en palabras del Tribunal Constitucional, consiste en *“las libertades de buscar, recibir y difundir informaciones de toda índole verazmente”*⁷¹ y está regulado expresamente en el numeral 4) del artículo 2 de nuestra Constitución dentro del catálogo de derechos que protegen la difusión del pensamiento, así como también lo reconoce el artículo 13 de la Convención Americana de Derechos Humanos, el artículo IV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre o el primer artículo de la Declaración de

⁷¹ Fundamento 9 de la sentencia recaída en el expediente N° 00905-2001-AA/TC de fecha 14 de agosto del 2002.

Principios sobre Libertad de Expresión de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

5.3.94. Según la clasificación propuesta por el profesor Leysser León, el contenido de este derecho integra tres libertades específicas:

- a. **La libertad de informar;** vale decir, *“la actividad de comunicar, de difundir, a través de la utilización de los medios adecuados, informaciones que están destinadas a formar parte del conocimiento de otros individuos”*.
- b. La libertad de ser informado es *“el aspecto pasivo de la libertad de información: este se concreta en la recepción libre de los contenidos de la actividad informativa, que deviene, por lo tanto, su presupuesto; no puede existir libertad de ser informado, en efecto, si no existe la libertad de informar”*.
- c. La libertad de informarse, es *“el derecho de desenvolver libremente actividades encaminadas al acceso a las fuentes de información. La protección de este derecho se manifiesta solamente en la actividad de búsqueda de la información y no sobre la adquisición de éstas, que es un resultado no relevante para efectos de la protección”* (2007: 183 - 184).

5.3.95. Asimismo, los profesores Marcial Rubio, Francisco Eguiguren y Enrique Bernaldes (2017: 233-240), precisan que esta libertad tiene dimensión individual y colectiva:

- a. El derecho individual y colectivo a ser informados; es decir, *“desde el punto de vista de ser informado, no solo lo tienen los individuos sino también la colectividad que recibe la noticia cuando esta se difunde a través de medios masivos”*. Se trata de un derecho *“solidario, compartido por las personas como grupo colectivo. Se debe respeto a lo esencial del derecho a ser informado, tanto a cada individuo como a la colectividad a la que va destinada la información”*. En el caso analizado, ella pertenece a la teleaudiencia del noticiero “90 matinal”.
- b. **El derecho individual a difundir y buscar información;** lógicamente es de titularidad general, pero *“especialmente a los profesionales de la comunicación: estos se hallan en una posición privilegiada para proteger su derecho a informar porque han hecho de eso su modo de vida.”*. Este es el derecho que reclama la demandante.

5.3.96. La titularidad individual en el caso de los periodistas adopta una connotación de especial importante el Estado Democrático, en la medida que, como ha resaltado nuestro Tribunal Constitucional⁷²:

⁷² Fundamento 26 de la sentencia recaída en el expediente N° 00027-2005-AI/TC de fecha 20 de febrero del 2006.

El Tribunal Constitucional no puede soslayar la importancia capital del rol del ejercicio profesional del periodismo y de los medios de comunicación social para la consolidación de las instituciones y del propio régimen democrático; claro está, cuando ellos se realizan con responsabilidad y dentro del respeto de la dignidad de la persona humana (artículo 1º de la Constitución), de sus derechos fundamentales y de valores democráticos como la tolerancia y el pluralismo. Su papel es especialmente relevante porque su ejercicio democrático incide en la posibilidad de que los ciudadanos estén convenientemente informados sobre los temas que son de interés público. (...) En definitiva, el ejercicio profesional del periodismo, cuando se realiza democráticamente y con responsabilidad, es un elemento esencial que permite el fortalecimiento y desarrollo de las instituciones democráticas.” (El subrayado es mío)

- 5.3.97. El pronunciamiento del Tribunal Constitucional enfatiza el rol que desempeña el periodismo en un Estado Constitucional y Democrático. Así, fuera del estándar de conducta auto impuesta por el periodista, este debe tener una vocación de servicio al interés público pues constituye una piedra angular de la participación ciudadana en la vía política del país.
- 5.3.98. Uno de los rasgos característicos de la libertad de información que ejercen los periodistas es la veracidad de la información que difunden. Pero ¿cuándo un contenido adquiere el rasgo de veracidad? Para el Tribunal Constitucional, *“las noticias [son] veraces, completas y asequibles, en la medida en que su objeto son los hechos, los mismos que pueden ser comprobables”*⁷³. Ahondando con prolijidad en esta materia, Rubio, Eguiguren y Bernales precisan que la información es veraz cuando el titular acreditar *“buscar sinceramente la verdad y de tener una actitud concordante con este propósito, tanto al buscar como al transmitir información”* (2010: 240).
- 5.3.99. La veracidad de la información es un contenido no negociable para el periodista en la medida que este es el resultado de una investigación sincera y profesional con vocación al rol del servicio público. En el caso de los conductores de noticias este deber se concretiza en el deber de transmitir de forma exacta, adecuada y completa la información recibida.
- 5.3.100. Ahora bien, cabe preguntarse si la obligación de anunciar publicidad dentro del noticiero “90 matinal” es una función que atenta contra el ejercicio de la libertad de información de la Sra. Berríos, en el sentido que impedía cumplir a cabalidad con difundir contenido veraz durante la emisión. Para ello, evaluaré cada supuesto indicado en la introducción de este apartado.
- a. La orden general de anunciar menciones publicitarias durante la emisión del noticiero “90 matinal”⁷⁴: Considero que no estamos ante una lesión al

⁷³ Fundamento 16 de la sentencia recaída en el expediente N° 10034-2005-PA/TC emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 26 de marzo de 2007.

⁷⁴ Así se expresa en el punto 4 de la carta de imputación de actos de hostilidad de fecha 4 de enero de 2016 al afirmar que “la orden 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

derecho comentado porque, como reconoce la Sra. Berríos, la obligación de dar a conocer contenido publicitario es una actividad distinta a sus funciones como periodista. Por ello, no comparto el argumento según el cual el solo hecho de difundir publicidad conlleva que la información en ella sea falsa, inexacta o incompleta; mucho menos que sea considerada *per se* carente de veracidad.

En tal sentido, el Juzgado con buen criterio profundiza sobre los límites a la regulación publicitaria contenida en el Decreto Legislativo N° 1044, Ley de Represión de la Competencia Desleal la cual prohíbe la publicidad falsa, engañosa o encubierta. Sin embargo, además que esa calificación no corresponde ser analizada en un proceso laboral porque no pertenece a lo peticionado, el Juzgado yerra al no tomar en cuenta que ninguno de los artículos de este cuerpo normativo prohíbe o limita la publicidad en los espacios de noticias.

Por el contrario, en una breve reflexión del profesor Alex Sosa sobre este asunto, afirma con claridad que el artículo 16 de la norma antes glosada, debe interpretarse de la siguiente manera:

El artículo 16 de la Ley de Represión de la Competencia Desleal – Decreto Legislativo 10445 (en adelante, LRCD) no prohíbe que los anunciantes decidan difundir sus mensajes publicitarios como si fueran noticias, opiniones periodísticas o comunicados imparciales. De hecho, los anunciantes son libres de hacerlo dentro del ámbito de la libertad de expresión empresarial amparado por la Constitución. La obligación que recae sobre los anunciantes a través de la figura del principio de adecuación social es el advertir de manera clara la naturaleza publicitaria de la comunicación. De este modo, los anunciantes cuando pretendan hacer uso de modalidades publicitarias que sean susceptibles de inducir a error al consumidor respecto a su naturaleza publicitaria, deberán consignar de manera expresa y destacada que se trata de un publirreportaje o un anuncio contratado.” (2016: 253) (El subrayado es mío)

Tomando en consideración esta opinión, el deber de veracidad de Latina respecto de la sociedad le exige, como mínimo, informar en forma clara y textual que el consumidor está frente a contenido publicitario. Pienso que este es el criterio más adecuado para evaluar los otros supuestos.

En definitiva, en este caso la orden de realizar publicidad es plenamente válida y no está prohibida por el ordenamiento pero, en observancia del deber de veracidad vinculante a Latina como medio de comunicación y a

mis labores” y en el punto 6 del mismo documento afirma 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 contrario a mi dignidad como persona y como profesional”. Por tal razón, en el punto 7 solicita que el acto de hostilidad debe de cesar es “obligarme a realizar menciones publicitarias durante mi labor periodística”.

la Sra. Berríos como periodista, le era exigible a la primera que siempre se advierta en forma clara que el contenido es publicitario y no noticioso.

- b. La orden específica de anunciar la mención contratada por Seguros Falabella recibida el 10 de agosto de 2015⁷⁵. De similar manera al caso anterior, considero que no estamos ante un supuesto de vulneración a la libertad de información de la Sra. Berríos.

Primero, porque la negativa a ser “*identificada con una marca*” no forma parte del contenido de este derecho fundamental y este razonamiento presume la ilegalidad de la publicidad (lo que hemos descartado). Y, en segundo lugar, porque la Sra. Berríos procuró y negoció que el mensaje publicitario de Seguros Falabella sea redactado y difundido en tercera persona y concluyó con un agradecimiento final, las cuales considero son señales ineludibles para el espectador sobre la naturaleza publicitaria del mensaje que recibieron.

- c. La orden específica de anunciar la mención contratada por ESSALUD recibida el 19 de octubre de 2015⁷⁶. De modo preliminar, a diferencia del escenario previo que buscaba ofrecer un servicio o bienes, debo precisar que el mensaje publicitario de ESSALUD calza dentro de un tipo particular de publicidad que se denomina institucional, la cual tiene por objetivo “*crear una imagen favorable del anunciante*” (Fisher y Espejo 2011: 204). De ahí que esta publicidad tuvo por objetivo mejorar la imagen de dicha entidad y afianzar la credibilidad de la ciudadanía sobre la gestión institucional.

Para conseguir ello, ESSALUD se sirvió de información objetiva como lo es el monto exacto de la inversión pública que fue destinada a la compra de equipos médicos. Por supuesto, ello genera certeza en el televidente.

Pero, además, resulta determinante que el contexto empleado por este mensaje publicitario es el propicio. Efectivamente, la participación de la Sra. Berríos, en su calidad de periodista de un noticiero reconocido y con basta experiencia en el medio, adquiere una especial connotación porque su sola presencia brinda mayor objetividad al mensaje publicitario.

Definitivamente, el mensaje publicitario fue estructurado de tal forma que el hecho de no haberse señalado que se trata de un espacio de contenido publicitario contiene un mensaje inexacto sobre la información objetiva que pretendía difundir, por lo que es razonable admitir que sin esta

⁷⁵ Recordemos que el texto publicitario anunciado fue el siguiente: “*En Corredores de Seguros Falabella asegurando su auto se puede llevar un Smart TV 43’ pulgadas además de 2 meses gratis de asistencia para el hogar, vial, médica y viajes ... ¡No desaproveche esta oportunidad! Encuéntrelos en Tottus, Maestro, Banco y Saga Falabella. Gracias Corredores de Seguros Falabella*”.

⁷⁶ El texto publicitario era el siguiente: “*Sabe usted que ESSALUD ha invertido 20 de millones de dólares en la compra de equipos para tomografía... ESSALUD de poquito a poco su servicio de confianza*”.

advertencia daba lugar a la confusión de terceros. En base a lo anteriormente indicado, tenemos que la orden específica de realizar la mención publicitaria de ESSALUD es el único supuesto que violenta la libertad de información de la Sra. Berríos.

- 5.3.101. En resumen, la orden de anunciar el mensaje publicitario de ESSALUD es lesiva del derecho fundamental a la libertad de información de la Sra. Berríos en tanto que, al emplear un mensaje basado en cifras, sin advertencia expresa de la naturaleza publicitaria, en un noticiero y transmitido por la periodista a cargo de la difusión de noticias, se orquestó una lesión a la dignidad de la Sra. Berríos toda vez que Latina, a efectos de cumplir el pacto comercial, instrumentalizó a la trabajadora sin tomar en consideración que dicho mensaje no cumplía con las exigencias del deber de veracidad. Queda evidenciado que estamos ante un acto de hostilidad equiparable al despido por lesión de la dignidad.
- 5.3.102. Ello es sumamente grave porque, además, simultáneamente puso en riesgo el interés público al lesionar los intereses de la ciudadanía a recibir información veraz, quienes gozan de una titularidad colectiva de la libertad de información.
- 5.3.103. No obstante, se desprende a partir de la revisión de las afirmaciones de la Sra. Berríos que su negativa a dar cumplimiento a la directiva estaría también basada en convicciones personales asociadas al ejercicio profesional del periodismo. Ello será analizado en el siguiente apartado.

C.2.5. La libertad de conciencia y el derecho a la objeción de conciencia.

- 5.3.104. La libertad de conciencia está reconocida como un derecho fundamental en el numeral 3 de su artículo 2 de la Constitución, en el artículo 18 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en el artículo III de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en el artículo 18 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos así como en el artículo 12 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos
- 5.3.105. Pese a su amplio reconocimiento, las normas constitucionales e internacionales no contemplan una definición por lo que nuestro Tribunal Constitucional, sobre la base de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha definido esta libertad en los siguientes términos⁷⁷:

“El derecho a la libertad de conciencia supone el derecho de toda persona de formarse libremente la propia conciencia, de manera tal que aquella formación se vea exenta de intromisiones de cualquier tipo. El libre desarrollo de la personalidad del individuo implica que en el transcurrir 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

⁷⁷ Fundamento 3 de la sentencia recaída en el expediente N° 0896-2011-AA/TC emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 19 de agosto de 2002.

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.” (El subrayado es mío)

5.3.106. A propósito de lo anterior, los profesores Rubio, Eguiguren y Bernales precisan que la conciencia es *“la propiedad del espíritu humano de percibirse a sí mismo en el mundo, como un ser que trabaja con ideas y específicamente con contenidos de conocimiento de la realidad, de la ética y de su propia existencia”* (2010: 199). Además, resaltan que ella protege el proceso de construcción del pensamiento e ideas (convicciones, creencias y opiniones de índole moral, ética, intelectual, etc.), el cual deberá formarse libremente, sin intervenciones externas que resulten impuestas por parte del Estado o de la sociedad (2010: 200-201)⁷⁸.

5.3.107. El ámbito de protección de este derecho incorpora una gama amplísima de ideas, pensamientos y convicciones, lo cual se traduce en dos derechos específicos:

- a. El derecho a formar libremente las convicciones; vale decir, de lo que se trata es de proteger un atributo de la naturaleza racional del ser humano. Esta afectación viene dada cuando la conciencia es manipulada por medio de la aplicación de violencia física o psicológica que termina resquebrajando este sentido (Rubio, Eguiguren y Bernales, 2010: 200).
- b. **El derecho de actuar conforme a las convicciones**; que, según Luis Pietro Sanchís, no solamente protege el derecho a formar libremente la conciencia, *“sino también a obrar de manera conforme a los imperativos de la misma (...) una verdad bastante obvia que jurídicamente la libertad de conciencia no puede referirse a una facultad interna o psicológica, sino a una facultad práctica y plenamente social que protege al individuo frente a las coacciones o interferencias que pudiera sufrir por comportarse de acuerdo con sus creencias o convicciones.”* (2006: 261). Dentro de este último se puede distinguir (i) el derecho a exteriorizar o actuar y (ii) el derecho a objetar o no actuar en contra de las convicciones.

5.3.108. La objeción de conciencia forma parte del contenido implícito de la libertad de conciencia recogida por el numeral 3 del artículo 2 de nuestra Constitución. Al respecto, al resolver la demanda de amparo iniciada por el señor Lucio Rosado, por la que demandó la nulidad de la directiva que le obligaba a prestar servicios en el día de descanso preceptivo de la confesión religiosa que profesaba; el Tribunal Constitucional concluyó⁷⁹:

⁷⁸ Debemos precisar que, bajo la opinión de los autores, esta se desarrolla en un plano interior y es diferente al derecho a la integridad moral (resultado del ejercicio de la libertad de conciencia) o al derecho a las libertades de expresión e información (que operan más bien en un plano de exteriorización) (Rubio, Eguiguren y Bernales, 2010: 201-202).

⁷⁹ Fundamentos 6 y 7 de la la sentencia recaída en el expediente N° 08952-2001-AA/TC emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 19 de agosto de 2002.

(...) en virtud de la libertad de conciencia, toda persona tiene derecho a formar su propia conciencia, no resulta descabellado afirmar que uno de los contenidos nuevos del derecho a la libertad de conciencia esté constituido, a su vez, por el derecho a la objeción de conciencia, porque de qué serviría poder autodeterminarse en la formación de las ideas si no es posible luego obrar (o dejar de obrar) conforme a los designios de esa conciencia. No permitirle al individuo actuar conforme a los imperativos de su conciencia, implicaría que el derecho a la formación de esta careciera de toda vocación de trascendencia, pues sucumbiría en la paradoja perversa de permitir el desarrollo de convicciones para luego tener que traicionarlas o reprimirlas con la consecuente afectación en la psiquis del individuo y, por ende, en su dignidad de ser humano. De allí que el Tribunal Constitucional considere, sin necesidad de acudir a la cláusula 3° de la Constitución, que el derecho a la libertad de conciencia alberga, a su vez, el derecho a la objeción de conciencia.

El derecho constitucional a la objeción de conciencia, como adelantábamos en el fundamento tercero, permite al individuo objetar el cumplimiento de un determinado deber jurídico, por considerar que tal cumplimiento vulneraría aquellas convicciones personales generadas a partir del criterio de conciencia y que pueden provenir, desde luego, de profesar determinada confesión religiosa. (El subrayado es mío)

5.3.109. Este derecho confiere a su titular la prerrogativa a eximirse del cumplimiento de una obligación jurídica válidamente contraída a causa de un motivo personal que forma parte de la conciencia. Como el ejercicio irregular de ella implica un riesgo a la seguridad en el tráfico jurídico, el Tribunal Constitucional precisó que es una facultad excepcional ya que la *“permisión de una conducta que se separa del mandato general e igual para todos, no puede considerarse la regla, sino, antes bien, la excepción, pues, de lo contrario, se estaría ante el inminente e inaceptable riesgo de relativizar los mandatos jurídicos”*⁸⁰.

5.3.110. A la luz de la jurisprudencia constitucional, desarrollaré brevemente los requisitos para su aplicación y si, en el caso examinado, se cumple cada uno de ellos. Los requisitos son los siguientes:

- a. El primer requisito es que exista un motivo axiológicamente importante, el cual está reservado al núcleo del ideario personal.

Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha indicado que la convicción invocada debe revestir *“cierto nivel de obligatoriedad, seriedad, coherencia e importancia para el ordenamiento jurídico”*⁸¹. En virtud de ello, el Tribunal Constitucional es partidario de una concepción amplia porque integra *“los diversos contenidos subjetivos que la*

⁸⁰ Fundamento 7 de la la sentencia recaída en el expediente N° 08952-2001-AA/TC emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 19 de agosto de 2002.

⁸¹ Fundamento 36 de la sentencia recaída en el caso N° 13590/88, Campbell vs. Reino Unido con fecha 25 de marzo de 1992.

*conciencia de cada individuo puede internalizar como valores o principios de crucial importancia (...) de todo tipo de escenarios oponibles en razón de conceptualizaciones filosóficas, creencias culturales y también sociales – entre otros factores*⁸².

Sobre este tema, vale destacar el estudio de Martha Ballena sobre todos los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, del cual concluye que *“la mayor parte de las sentencias del Tribunal Constitucional referidas a la objeción de conciencia son, en realidad, casos de libertad de religión”* (2013: 191). Sin embargo, ello no quiere decir que pueda hacerse valer solamente por motivos confesionales; al contrario, el Tribunal Constitucional ha precisado⁸³ que:

(...) puede aceptarse que a través de la objeción de conciencia se protejan también convicciones que no sean estrictamente de carácter religioso, éstas, al menos, deben poseer una intensidad axiológica equiparable a lo religioso; es decir, ser convicciones o creencias que desempeñen en la vida del individuo un papel semejante al que ocupan los preceptos religiosos en quienes practican una religión tradicional, de las que se derivan ciertas consecuencias éticas dirigidas a orientar con carácter prescriptivo el comportamiento de la persona.” (El subrayado es mío)

En definitiva, estaremos ante un motivo axiológicamente intenso cuando hay una convicción personal, cualquiera sea su ámbito, que desempeñe un rol importante en la vida del objetante, de donde *“se derivan ciertas consecuencias éticas dirigidas a orientar con carácter prescriptivo el comportamiento de la persona”*⁸⁴.

El parámetro de referencia que emplearé para determinar si estamos ante un motivo axiológicamente importante será verificar si hay algún derecho fundamental comprometido en la invocación. Ello debido a que cuando el Tribunal Constitucional invocó este derecho lo hizo en relación a otro tales como el derecho a la paz y tranquilidad del artículo 22 de la Constitución frente ante el deber de incorporarse al servicio militar obligatorio fijado por la Ley N° 29248⁸⁵ o a la libertad sindical negativa recogido por el artículo 26 de la Constitución frente al deber de acatar una huelga⁸⁶.

⁸² Fundamento 30 de la sentencia recaída en el expediente N° 01198-2012-AA/TC emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 30 de enero de 2013.

⁸³ Fundamento 37 de la sentencia recaída en el expediente N° 02430-2012-PA/TC emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 22 de mayo de 2013.

⁸⁴ Fundamento 37 de la sentencia recaída en el expediente N° 02430-2012-PA/TC emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 22 de mayo de 2013.

⁸⁵ Sentencia recaída en el expediente N° 15-2013-PI/TC emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 23 de mayo de 2014.

⁸⁶ Sentencia recaída en el expediente N° 01198-2012-AA/TC emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 30 de enero de 2013.

Finalmente, el objetante debe acreditar una práctica coherente, de otro modo, no cabe amparar este derecho por *actos propios*. Así lo determinó el Tribunal Constitucional con ocasión de la acción de inconstitucional del servicio militar obligatorio, en el cual indicó que quien comete actos vandálicos “*como la pertenencia a las denominadas ‘barras bravas’ así no haya sido juzgado o sentenciado*”⁸⁷ no puede, luego, ampararse en el derecho a la paz y a la tranquilidad para objetar su reclutamiento.

- b. El segundo requisito consiste en la existencia de un deber jurídico que lesione el motivo invocado. Para nuestro Tribunal Constitucional, el “*deber jurídico*” es cualquier obligación que revista licitud cualquiera sea su origen; es decir, no interesa si esta proviene de una norma estatal o de un contrato⁸⁸.

Aquí es importante recordar que la objeción trae como presupuesto una orden válida de una autoridad o contraparte; por lo tanto, toda obligación que esté prohibida por una ley u otra fuente de derecho no le corresponde aplicar la objeción, sino la denuncia por su ilicitud. Ciertamente, la ilicitud debe estar expresamente señalada en la norma jurídica o haber sido así declarada por una autoridad competente.

5.3.111. En base a lo anteriormente reseñado, en este caso la Sra. Berríos informó, en varias oportunidades, que sus convicciones profesionales le impedían cumplir la directiva publicitaria de Latina. Ello justifica esta alegación en sus deberes éticos, razón por la que evaluaré si estamos ante un motivo axiológicamente importante que integra la conciencia.

5.3.112. En líneas generales, la ética es “*el sustrato filosófico de la moral; es decir, es la reflexión científica, sistemática, objetiva sobre los valores, el concepto de bien y de mal y sobre la orientación que debería tener, en consecuencia, la conducta humana*” (Ermida 2005: 228). En el plano laboral, el profesor Mario Pasco precisa que “*la existencia de estos deberes éticos, en apariencia periféricos, no excluye y más bien envuelve otros en la formación, ejecución y terminación del contrato, dentro de la esfera de las relaciones individuales*” (2013: 74).

⁸⁷ En mi opinión, es importante evaluar con prudencia este elemento pues la conciencia no es estática sino, por el contrario, se renueva permanentemente. De tal forma, si se presenta una presunta incoherencia en la conducta de quien lo alega, recaerá sobre este la carga de probar con otros elementos que sí es titular de la convicción.

⁸⁸ Ahora bien, de forma aislada y cuestionable, el Tribunal Constitucional resolvió una acción de amparo que buscaba la reprogramación del examen de admisión a una institución educativa en un día diferente al domingo, puesto que se trataba del día de descanso preceptivo de la confesión religiosa de la demandante. En este caso, el Tribunal Constitucional rechazó la demanda tras considerar que la obligación de acudir al examen en la fecha señalada por la institución demandada no es “*en estricto caso de objeción de conciencia pues carecerían del requisito del deber jurídico a objetar (cfr., supra, STC 0895-2001-AA/TC, fundamento 7), ya que la persona no estaría obligada legalmente a rendir el examen en cuestión*” (Fundamento 40 de la sentencia recaída en el expediente N° 02430-2012-PA/TC emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 22 de mayo de 2013).

5.3.113. Conviene resaltar, entonces, que el componente ético forma parte del contenido del contrato de trabajo. No obstante, no hay que perder de vista que en el caso de la Sra. Berríos, ella objetó debido a sus parámetros de conciencia vinculados al ejercicio ético de su profesión.

5.3.114. Sobre el particular, es pertinente reiterar que la labor de los periodistas tiene un rol especialmente relevante para la vida democrática de la ciudadanía, razón por la cual el Tribunal Constitucional le atribuye una vocación de interés público como fundamento del ejercicio ético. Ello, además, en la sentencia N° 0027-2005-PI/TC, se tradujo en algunas líneas dedicadas por el colegiado sobre el régimen de responsabilidad ética, las cuales transcribo a continuación:

(...) no se puede soslayar la responsabilidad ética que debe guiar en todo momento el ejercicio del periodismo, sobre todo, en aquellos sistemas – como el nuestro– en los cuales las instituciones democráticas se encuentran en un proceso de desarrollo y fortalecimiento. Esta responsabilidad no es exclusiva de quienes ejercen el periodismo en virtud de un título profesional que los reconoce como tales, sino también –y quizá en mayor medida– de aquellos que lo ejercen sin serlo. (...)

45. Precisamente, en la determinación de responsabilidades por violación de los valores éticos, en el ejercicio irregular del periodismo, desempeña un rol muy importante la autorregulación de los propios periodistas y de los medios de comunicación social, a través de los consejos de prensa. En efecto, entre nosotros, el Consejo de la Prensa Peruana se ha propuesto como objetivos promover la ética en el periodismo, a fin de fortalecer el rol y credibilidad de la prensa en una sociedad democrática; incrementar la transparencia en los medios de comunicación, fortalecer la libertad de prensa y expresión de valores y contribuir a la consolidación de la democracia en el Perú. A tales objetivos también contribuye, en dicho Consejo, el Tribunal de Ética, que tiene entre sus principales tareas velar por el mantenimiento de la ética y responsabilidad periodística.

46. Por ello, si bien es cierto que uno de los deberes de los colegios profesionales es velar por la observancia de la deontología en el ejercicio de las profesiones, también lo es que no se deriva necesariamente de la no obligatoriedad de la colegiación para el ejercicio del periodismo, la eximencia de responsabilidad ética de quienes lo ejercen, al margen de que, quienes lo hagan, tengan un título profesional o no. No consideramos de recibo, por tanto, la afirmación de que la no obligatoriedad de la colegiación para el ejercicio del periodismo supone la irresponsabilidad ética de quienes lo ejercen.” (El subrayado es mío)

5.3.115. De la cita anterior no cabe duda de que el Colegio de Periodistas del Perú es el órgano encargado de fijar las pautas para el ejercicio ético de la profesión y está facultado para evaluar la responsabilidad de los periodistas, colegiados o no, y sin perjuicio de la responsabilidad civil, penal o administrativa que corresponda. Siendo ello así, puede decirse que, como ocurre en este caso, si un periodista se niega a realizar una labor invocando su ética profesional, la conducta exigida debería estar proscrita por el Código de Ética del Colegio de Periodistas del Perú.

5.3.116. Por ello, es válido que su Código de Ética sea el parámetro objetivo para evaluar si existe justificación en el motivo axiológicamente importante invocado por la demandante. Entonces, cabe preguntarse, ¿la actividad publicitaria es una actividad contraria a la ética profesional según el dispositivo citado? Ensayaré una respuesta a ello, juntamente con la evaluación del deber jurídico, en atención a los supuestos indicados en la introducción de este apartado.

- a. Primer supuesto: la orden general de anunciar menciones publicitarias durante la emisión del noticiero “90 matinal”⁸⁹. Considero que no estamos ante un caso de objeción porque la demandante no objetó la orden y, por el contrario, cumplió la misma. Pero, incluso con su negativa a cumplir, el hecho que sostenga que no desea que “se le identifique con una marca” no conlleva restricción o limitación al ejercicio de un derecho fundamental ni una lesión a un deber ético en particular.
- b. Segundo supuesto: la orden específica de anunciar la mención contratada por Seguros Falabella recibida el 10 de agosto de 2015⁹⁰. En el mismo sentido, no resulta aplicable porque, en los hechos, no objetó la orden ; por el contrario, negoció el texto publicitario y finalmente anunció este sin cuestionamiento posterior. Además, esta obligación basada en el mismo motivo no resulta atendible.
- c. Tercer supuesto: la orden específica de anunciar la mención contratada por ESSALUD recibida el 19 de octubre de 2015⁹¹. A diferencia de los

⁸⁹ El 15 de octubre del 2015, la Sra. Berríos comunicó su decisión de abstenerse de anunciar las menciones publicitarias porque – según afirmó – “tengo razones personales y profesionales que motivan esta decisión”. Posteriormente, el 20 de octubre del mismo año, aclaró que era “incorrecto que como periodista se me identifique con una marca especial o con una entidad del estado (...) no me parece que se pase por encima de la independencia que debe tener todo periodista”.

⁹⁰ De acuerdo con el minuto 00:52 del segundo video de la audiencia de juzgamiento.

⁹¹ Mediante el correo del 20 de octubre de 2015, la Sra. Berríos explicó: “*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 mí decirlos, poner mi sello ni firmarlos.*”

Ampliando su explicación, durante la Audiencia de Juzgamiento, declaró: “(...) inmediatamente cambiaba de cámara y decía ‘sabe usted que ESSALUD ha invertido 20 millones en la compra de equipos de tomografía (...) ESSALUD de poquito a poco su servicio de confianza; es decir, con slogan incluido. Estos anuncios publicitarios en ningún momento se decían que eran eso: anuncios publicitarios. Jamás aparecía en la pantalla unas letras que suelen aparecer dice ‘aviso publicitario contratado’ como para advertirle al público que se trataba de una publicidad o como se conoce en el argot del periodista: un publicherry. Esto es muy peligroso señor juez porque no se puede presentar subrepticamente publicidad como si fuera información periodística. No solo porque daña la credibilidad del periodista, póngase usted en el caso de que el producto que a mí me estaban obligando a vender u obligando a decir un servicio de la institución pública no cumplía con las características de eso que se ofrecía ¿Cómo queda el periodista entonces? Digo esto porque me refiero específicamente al tema de ESSALUD que fue la última mención a la cual yo me opuse rotundamente, me opuse a todas, pero me opuse muy firmemente a esta porque yo como periodista he hecho más de una investigación y más de un reportaje sobre las deficiencias y carencias que tiene el

supuestos anteriores, en este caso sí objetó la medida dado que la demandante no realizó el anuncio publicitario. Por cierto, ello generó su remoción del cargo de conductora en el noticiero “90 matinal”.

A partir de las afirmaciones vertidas en sus correos y durante la audiencia de juzgamiento, la Sra. Berríos sostuvo que el rol ético de su profesión consiste en asumir una posición crítica y de investigación frente a la administración del servicio público de salud, por ello apeló a “*la misión de carácter público del periodismo*”.

Al respecto, el Código de Ética antes mencionado regula los siguientes deberes éticos que son pertinentes a nuestro caso:

2. **Ajustarse a la más rigurosa veracidad en el trabajo**, ser honestos y fieles cumplidores de la difusión de la verdad; brindar una información completa, que permita al pueblo orientarse correctamente sobre el acontecer económico, social, político, científico, cultural y deportivo.

3. **Defender la libertad de información** y los derechos que ésta implica; la libertad del comentario y de la crítica, la independencia y la dignidad de la profesión

10. **El periodista y/o comunicador social deben estar siempre comprometidos con la verdad**, la justicia social, el respeto a los derechos humanos y la paz social.

16. **El periodista y/o comunicador social se guiará en su trabajo por el concepto del servicio público**. Su función es social y dirigida al desarrollo integral del hombre y la sociedad. No podrá hacer uso de los medios de comunicación en función de intereses personales, familiares o particulares.

Como hemos concluido que esta orden vulneraba el deber de veracidad, es claro que los deberes 2, 3, 4, 10 y 16 enunciado en el Código de Ética citados anteriormente también se transgredieron. De ahí que el motivo axiológicamente importante esté acreditado y sea coherente al expresar su desacuerdo con realizar publicidad a favor del Estado en la medida que – cito textualmente lo señalado en la audiencia de juzgamiento – “me

servicio social de salud pública en nuestro país. Yo no podía como periodista sentarme frente a una pantalla y decirle al público solo las bondades de ESSALUD o las ventajas de un servicio que claramente es cuestionado y lamentablemente no tiene los estándares que debería tener nuestro país. Se vulneraba mi credibilidad como periodista y lo que el público podía entender era que los asuntos comerciales de la empresa condicionaban la labor del periodista o podrían condicionar la opinión del periodista. El periodista investiga, el periodista denuncia, el periodista pregunta, el periodista dice la verdad, no se somete al poder económico de un canal de televisión para que se pueda vender más.” (minutos 00:51 a 00:55)

Finalmente, concluyó: “*Le dije que me generaba un conflicto ético inevitable pues no me podía sentar a hablar bien de una marca como periodista porque no es mi función y no me corresponde (...) Regresé de Nueva York (...) habían aprobado como treinta menciones publicitarias, entre ellas la de ESSALUD, fue en ese momento en que yo le dije al señor Rodrich ‘no estoy de acuerdo’ nuevamente ‘no lo voy a hacer’ y él me dijo telefónicamente ‘si no lo haces, entonces te voy a sacar del noticiero’ (...)*” (minutos 01:02 a 01:03)

opuse muy firmemente a esta porque yo como periodista he hecho más de una investigación y más de un reportaje sobre las deficiencias y carencias que tiene el servicio social de salud pública en nuestro país”.

En cuanto al segundo requisito, la validez del deber jurídico impuesto está acreditada en la medida que, como sostuve en el segundo apartado del presente informe, la obligación de realizar anuncios publicitarios fue una orden tácitamente aceptada por la Sra. Berríos, por lo que esta función se incorporó válidamente en la relación laboral y ella se presume válida.

Siendo ello así, esta obligación es opuesta a sus convicciones éticas pues, al exigírsele cumplir con publicidad a favor de una institución pública usualmente investigada como parte de la agenda política del país, se le obligaba a exteriorizar un discurso opuesto a “*la misión de carácter público del periodismo*” en beneficio del fin comercial.

5.3.117. En virtud de lo expuesto, concluyo la libertad de conciencia de la Sra. Berríos fue vulnerada al obligársele a cumplir con el anuncio contratado por ESSALUD. Al mismo tiempo, ella es una lesión a la dignidad de la Sra. Berríos porque Latina, al no corregir su conducta pese a las reiteradas advertencias y explicaciones de la demandante, dejó de lado este derecho fundamental cuyo ejercicio inclusive dio lugar a su remoción de la conducción. Por ello, considero estamos ante una cosificación de la demandante al cumplir su prestación de trabajo, de modo que se le trató solo como anunciante publicitario sin priorizar su ética profesional.

C.2.6. El derecho a la buena reputación.

5.3.118. Finalmente, haré una breve referencia al derecho a la buena reputación porque este fue invocado de forma expresa en la demanda. Según señala la Sra. Berríos el hecho que se le obligara a difundir publicidad mermó su credibilidad frente al público en general.

5.3.119. Al respecto, el numeral 7 del artículo 2 de la Constitución reconoce este derecho taxativamente el cual consiste en el derecho a que sus semejantes mantengan una estima personal de modo que no sea objeto de tratos ofensivos contra su imagen (Landa, 2017: 82).

5.3.120. En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que “*el fundamento último del reconocimiento del derecho a la buena reputación es el principio de dignidad de la persona, del cual el derecho en referencia no es sino una de las muchas maneras en que aquella se concretiza*”⁹². En igual sentido, Rubio, Eguiguren y Bernaldes sostiene que su sentido final es el respeto a la dignidad porque se pone en juego la propia autoestima y la estima de los demás que tienen sobre el titular (2018: 332).

⁹² Fundamento 9 de la sentencia recaída en el expediente N° 0905-2001-AA/TC.

- 5.3.121. Sobre la base de lo ya señalado, este breve marco teórico nos permite apreciar que, de haber cumplido con el anuncio publicitario contratado por ESSALUD, la buena reputación de la señora Berríos como profesional habría sido cuestionada en la medida que como la orden exigida lesionaba la libertad fundamental a recibir información veraz y no era un ejercicio ético de su profesión, indudablemente era posible que su reconocimiento profesional se vea mermado.
- 5.3.122. Ahora bien, como ello no ocurrió, no nos encontramos a una lesión consumada y por ello no podría afirmarse, en estricto, que su buena reputación se lesionó, por lo que este derecho fundamental no fue afectado en los hechos.

C.3. Solución al caso propuesto: ponderación ante la colisión de derechos fundamentales.

- 5.3.123. Recapitulando lo expuesto, tenemos que la directiva publicitaria es una medida válidamente implementada en ejercicio de la libertad de empresa de Latina; pero, por otro lado, hemos visto que su ejecución al establecer el anuncio publicitario de ESSALUD contraviene la libertad de información y la objeción de conciencia de la Sra. Berríos.
- 5.3.124. En atención a los términos planteados en la demanda, hemos concluido que esta debía declararse infundada. Sin embargo, queda pendiente resolver la colisión de derechos fundamentales para el caso específico de la obligación de anunciar publicidad de ESSALUD. Para tal efecto, sin mayor preámbulo doctrinario, recurriré al *test de proporcionalidad* como metodología propuesta en este informe y en reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional⁹³ para resolver la colisión entre estos derechos.
- 5.3.125. En cuanto al *sub test de idoneidad*, evalúa “*si la restricción en el derecho resulta pertinente o adecuada a la finalidad que se busca tutelar*”. En este caso, estuvo fuera de la discusión procesal que (i) Latina enfrentó una disminución en la demanda de sus servicios publicitarios y (ii) que la directiva publicitaria fue una política necesaria para ampliar su oferta comercial a publicidad no tradicional, en la cual se encontraban las menciones al aire, la que ciertamente tenía por objeto estimular la contratación de sus servicios.
- 5.3.126. La pertinencia de esta medida es consecuencia del ejercicio de la facultad de organización propia de la libertad de empresa pero, además, buscaba tutelar el mismo derecho porque la reducción de sus ingresos impedía mantenerse en el mercado antes comentado de forma competitiva. Por ello, está acreditado que la directiva publicitaria era idónea para perseguir el fin comercial de Latina en favor de su libertad de empresa.
- 5.3.127. En cuanto al *sub test de necesidad*, este consiste “*en analizar la medida restrictiva desde la perspectiva de la necesidad; esto supone, como hemos señalado, verificar si existen medios alternativos al adoptado (...) de una*

⁹³ Específicamente, emplearé el fundamento 25 de la sentencia recaída en el expediente de fecha 5 de junio del 2008.

comparación entre medios; el medio elegido por quien está interviniendo en la esfera de un derecho fundamental y el o los hipotéticos medios que hubiera podido adoptar para alcanzar el mismo fin”.

- 5.3.128. El medio elegido por Latina fue la implementación de menciones publicitarias al aire que debían ser difundidas por la conductora del noticiero en los intermedios de los segmentos de noticias, con su imagen y voz, y con un mensaje preparado por el contratante. Pienso que la comparación entre medios puede realizarse en dos niveles: en primer lugar, cotejando la mención publicitaria con otras formas no tradicionales de publicidad y, en segundo lugar comparando las modalidades para llevar adelante una mención publicitaria.
- 5.3.129. Como este es un ejercicio comparativo hipotético, difícilmente es posible elegir un medio diferente en el primer nivel que consiga mejor el fin perseguido; esto es, decidir en base a suposiciones qué otras estrategias publicitarias eran igual o mejores que la directiva. Por ello, me limitaré a cotejar en el segundo nivel, en la forma de ejecución la cual considero que sí existen otras alternativas menos lesivas a los derechos ya señalados que cumplieran con igual fin a la directiva publicitaria. Por ejemplo, la mención publicitaria podría realizarse a través de un tercero (sea en una videograbación o a un conductor de un segmento diferente), o a través de una voz *en off* . Por ello, no se supera este *sub test*.
- 5.3.130. Habida cuenta que la directiva publicitaria en el caso de ESSALUD no superó el *sub test de necesidad*, y atendiendo a que esta lesionó de forma grave el deber de veracidad en el ejercicio profesional de la Sra. Berríos que integra el contenido de la libertad de información, así como sus deberes éticos de imparcialidad y búsqueda de la verdad que son motivos axiológicamente válidos para el derecho a la objeción de conciencia, es claro que estamos ante una situación donde la Sra. Berríos sí fue víctima de un acto de hostilidad que lesionó su dignidad y, en esa medida, el respeto a sus derechos laborales inespecíficos deben prevalecer sobre el ejercicio de la libertad de empresa de Latina.
- 5.3.131. A modo de conclusiones, sostengo que:
- a. La directiva de menciones publicitarias y el anuncio de Seguros Falabella no constituyen actos de hostilidad, en la medida que la trabajadora no vio afectada su dignidad ni otros derechos constitucionales. En tal sentido, no comparto la decisión judicial.
 - b. Del ejercicio de ponderación entre la libertad de empresa de Latina y el derecho a la dignidad, a la libertad de información y a la libertad de conciencia de la Sra. Berríos, se desprende que la obligación laboral de anunciar la publicidad de una institución pública como ESSALUD afectó desproporcionadamente a la demandante, siendo aquella imposición una orden que no cumplió con el test de *necesidad*. Por tanto, esta orden fue un ejercicio arbitrario e irrazonable de Latina que habilitaba válidamente a la Sra. Berríos a darse por despedida.]

5.4. CUARTO PROBLEMA JURÍDICO: DETERMINAR SI LA SRA. BERRÍOS TENÍA DERECHO A EXTINGUIR LA RELACIÓN LABORAL Y A SER INDEMNIZADA POR APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE CONCIENCIA.

A. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

- 5.4.1. El 16 de julio del 2004 fue publicada en el diario oficial “El Peruano”, la Ley N° 28278, Ley de Radio y Televisión (en adelante, “LRT”), que estableció por primera vez un marco de regulación para la prestación de los servicios de radiodifusión a nivel nacional. Entre sus disposiciones⁹⁴, se recogió también por primera vez en nuestra legislación la cláusula de conciencia.
- 5.4.2. ¿Qué es la cláusula de conciencia? Es el acuerdo de origen legal que se inserta de forma obligatoria en los contratos, laborales y civiles, de este ámbito y que otorga a quien ejerce labor periodística el derecho unilateral de extinguir el vínculo, en caso sea conminado a realizar actos contrarios a su conciencia o al Código de Ética del titular del servicio de radiodifusión.
- 5.4.3. Como veremos más adelante, esta disposición resulta aplicable al caso de la Sra. Berríos. En efecto, en la undécima cláusula del contrato de trabajo⁹⁵, Latina y la Sra. Berríos recogieron el texto de la ley.
- 5.4.4. Habida cuenta que Latina cometió un acto de hostilidad que lesionó la dignidad, la libertad de información y la objeción de conciencia, todos ellos asociados a los deberes éticos del ejercicio profesional del periodismo, cabe preguntarse si este hecho tiene consecuencias desde la cláusula de conciencia y, en ese escenario, si surgen problemas de concurrencia normativas y cómo resolver estos.

⁹⁴ La Primera Disposición Complementaria y Final de la LRT prescribe que: “*PRIMERA. - Cláusula de Conciencia. En los contratos de trabajo o de locación de servicios que celebren quienes ejerzan la actividad periodística con el titular de un servicio de radiodifusión regirá la Cláusula de Conciencia. En virtud de esta Cláusula de Conciencia todo el que ejerza la actividad periodística tendrá derecho a solicitar la resolución de su contrato o el término de su vínculo laboral cuando hubiese sido conminado u obligado a realizar trabajos contrarios a su conciencia o al Código de Ética establecido por el titular del servicio. Cuando se invoca la Cláusula de Conciencia para solicitar la resolución del contrato o el término de su vínculo laboral, se podrá solicitar la inaplicación de las cláusulas de penalidad que pudieran existir. En tanto no se resuelva el proceso, la penalidad no podrá hacerse efectiva. El plazo para acogerse a este derecho es de treinta (30) días, contados desde el momento en que se produjo alguno de los supuestos previstos en el presente artículo. En los casos que no exista acuerdo entre las partes sobre la aplicación de la Cláusula de Conciencia, se podrá recurrir a la vía arbitral o judicial, siendo de aplicación en este último caso las reglas del proceso sumarísimo.*”.

⁹⁵ “*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 solo expresar la decisión de LA TRABAJADORA si no que deberá estar correctamente motivada y documentada, de modo tal que evidencia 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.*”.

5.4.5. En las siguientes líneas, abordaré una reflexión jurídica respecto del contenido de la norma antes comentada para luego evaluar su aplicación al caso analizado.

B. SÍNTESIS DE LA POSICIÓN:

5.4.6. Sostengo que la cláusula de conciencia sí era aplicable a este caso, en tanto que los hechos que originaron la demanda se subsumen dentro de los requisitos de la norma. Esta afirmación se justifica en las siguientes razones:

- a. Desde el 17 de julio del 2004, se encuentra vigente la Ley N° 28278, Ley de Radio y Televisión, cuya Primera Disposición Complementaria y Final reguló por primera vez en nuestro país la cláusula de conciencia. Esta reconoce el derecho a extinguir de forma unilateral el vínculo (laboral o civil) que une a los sujetos que realizan actividades informativas y los titulares del servicio de radiodifusión, debido a las órdenes que afecten la conciencia de aquel.
- b. Visto en comparación frente al acto de hostilidad que afecta la dignidad por daño a la conciencia y es equiparable al despido regulado por el literal g) del artículo 30 de la LPCL, el acto contrario a la cláusula de conciencia es una norma específica que no regula la tutela resarcitoria por la pérdida del empleo.
- c. En el marco de la relación entre la Sra. Berríos y Latina, el daño que produjo la extinción del contrato de trabajo bajo los alcances de la LPCL era un hecho también regulado por la cláusula de conciencia. La aplicación de la norma especial; sin embargo, atendiendo a la omisión de la LRT, era aplicable de forma supletoria la indemnización por despido que reconoce nuestra legislación laboral general.

C. ANÁLISIS DEL PROBLEMA JURÍDICO Y JUSTIFICACIÓN DE LA POSICIÓN

C.1. Ámbito de aplicación de la cláusula de conciencia en el Perú.

5.4.7. La cláusula de conciencia nació en el derecho europeo del siglo XX⁹⁶ como un derecho del periodista de apartarse del medio de prensa si este era sometido a presiones por parte del empleador o del gobierno (usualmente nacionalista) para redactar en contra de la línea editorial o en forma opuesta a sus propias convicciones (Carrillo 1993, Loreti 1995, Borgarello 2008)⁹⁷.

⁹⁶ Así, Carolina Blasco señala, por ejemplo, que el Tribunal Civil de Roma en 1901 atendió un reclamo promovido por un redactor que demostró el cambio de línea ideológica del periódico debido a la venta del mismo a una familia adscrita a un partido político; sin embargo, posteriormente, durante el periodo de guerras, la cláusula se usó como instrumento para garantizar la independencia de los periodistas frente a las presiones internas y externas por parte de los gobiernos, cuya conquista dio lugar la ley francesa de 1935 que, de manera muy distinta al fundamento primigenio, extendió la cláusula de conciencia a supuestos no vinculados como fue el cierre del medio de comunicación (2009: 25-38).

⁹⁷ Los mismos autores coinciden en que fue la jurisprudencia italiana en 1901 que creó este derecho y luego fue extendida en Austria, en 1914, donde se aprobó la primera ley con reconocimiento expreso, en 1919, fue regulada por la constitución de Weimar, hasta su consolidación en la ley francesa de 1935 (inspirada

- 5.4.8. Si bien ella fue concebida como una protección especial en el marco del periodo de guerras, se mantiene vigente aún en los sistemas democráticos porque su carácter protector ha encontrado propósitos diferentes al primigenio. Dada la masificación de los medios, hoy existen nuevas formas de presión política hacia estos profesionales por parte del empleador e incluso de sus gobiernos (Blasco, 2009: 25-38). En Latinoamérica, ella fue recién reconocida en algunos países en la última década del Siglo XX⁹⁸.
- 5.4.9. En nuestro país, recién en el año 2004, la cláusula de conciencia fue recogida en la Primera Disposición Complementaria y Final de la LRT, como consecuencia de los debates entorno a las garantías en favor de los periodistas en un escenario de transición luego de la crisis democrática e institucional experimentada en la dictadura del Ingeniero Alberto Fujimori (Zeta, 2019: 87-89).
- 5.4.10. Lamentablemente, han transcurrido más de una década desde la dación de esta norma sin que contemos con estudios especializados o criterios judiciales que coadyuven a interpretar sus alcances. No obstante, para ahondar sobre ella, recurriré a breves citas de la doctrina comparada para responder las siguientes interrogantes: ¿a quiénes les es aplicable? ¿en qué supuestos? ¿cuáles son sus efectos? Luego, evaluaré si resulta aplicable al caso en concreto.

C.C.1. Ámbito subjetivo: ¿a quiénes les es aplicable?

- 5.4.11. La cláusula de conciencia es aplicable a “*quien ejerce actividad periodística*” y al “*titular de los servicios de radiodifusión*”.
- 5.4.12. De una parte, el periodista es el titular de la situación jurídica subjetiva de ventaja en este dispositivo. Al respecto, y a diferencia de la experiencia extranjera⁹⁹, en el Perú es periodista todo aquel que realiza actividades de comunicación de la información según la definición amplia del Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 0027-2005-PI/TC¹⁰⁰. Así, es periodista todo aquel

en el informe del diputado Brachard) y, en 1987, elevada al máximo nivel normativo en la constitución española vigente y su posterior desarrollo en la ley orgánica 2/1997 (Carrillo 1993, Loreti 1995, Borgarello 2008).

⁹⁸ Como señala Bamba, existe un reconocimiento diverso de la cláusula de conciencia en cada país, siendo solo los ordenamientos jurídicos de Bolivia, Paraguay y Uruguay los que incorporan la cláusula de conciencia de forma expresa en sus constituciones, mientras que, de manera opuesta, Chile, Colombia o Argentina no reconocen a nivel legal la materia (Bamba 2011: 5-8).

⁹⁹ Como experiencia en el derecho comparado, en España, antes de la vigencia de la ley orgánica 2/1997, se suscitó una discusión con relación a la interpretación del texto constitucional que reconoció la cláusula de conciencia. Una primera posición postuló que “*los titulares de este derecho tienen que ser todos aquellos que ostenten la condición de periodista como profesión estable – redactores y fotógrafos – a cambio de la cual reciben una retribución permanente y fija*” (Carrillo, 1993: 163). En oposición, otros autores postularon que es informante todo el elenco de profesionales de la información, con independencia de la naturaleza del vínculo, pues la categoría de informante se trata de un “*precepto abierto, dogmático y programático*” (Frigola y Escudero 1998: 128). Como se puede apreciar, el debate giró en torno a la profesionalización y laboralización del término.

que realiza una actividad vinculada a la información tales como conductores, redactores, editores, reporteros, etc., sean ellos colegiados o no.

5.4.13. Además, la LRT deja en claro que lo determinante es la naturaleza de la actividad y no la del contrato, pues se inserta tanto en las relaciones laborales y civiles. Es llamativo que se dote de un mecanismo resolutorio al locador, aun cuando este no esté subordinado al comitente. Cabe recordar que en nuestro país el régimen civil para los periodistas es excepcional porque existen una diversidad de normas en materia laboral que rigen sus labores¹⁰¹. Como señala Carolina Blasco: *“aunque pueda pensarse que, de nuevo, sólo en un entorno dominado por la nota de la dependencia jurídica sería lógica la existencia de un derecho de oposición o de resistencia, existen ciertos datos que jugarían a favor de extender la titularidad de esta concreta facultad también a los profesionales de la información no laborales”* (2009: 149).

5.4.14. Por otra parte, de acuerdo con el artículo 3 de la LRT, es *“titular del servicio de radiodifusión”* la personal natural o jurídica que brinda una transmisión bajo el espectro radioeléctrico al público en general. En estricto, se trata de aquel quien obtiene la concesión sobre el espectro radioeléctrico por parte del Ministerio de Transportes y Comunicaciones (en adelante, MTC) Lógicamente, el titular debe reunir, al mismo tiempo, la condición de comitente o empleador¹⁰².

5.4.15. En definitiva, el ámbito subjetivo requiere una relación, laboral o civil, entre un periodista y un titular del servicio de radiodifusión.

C.C.2. Ámbito objetivo: ¿en qué supuestos es aplicable la cláusula de conciencia?

5.4.16. Su *ratio legis* es garantizar la libertad de conciencia y de prensa del periodista (Borgarello, 2008: 29), por lo que las causas – cualquiera fuera su regulación¹⁰³

¹⁰¹ Podría señalarse como ejemplos la Ley N° 25101 que establece una remuneración mínima tres veces superior, la Ley N° 24724, que establece la jornada ordinaria de trabajo para los periodistas o su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 001-88-TR. En rigor, por sí mismas estas no conforman un régimen laboral especial.

¹⁰² Sobre este último aspecto, la doctrina extranjera admite de forma pacífica que no solo es responsable el titular por acciones de sus representantes, sino también aquellas originadas por el consejo editorial, la sociedad de redactores, un órgano interno o los propios accionistas (Carrillo 1993: 164). Lo fundamental es que quien incurre en la lesión tenga la capacidad interna, autorización o delegación, para obligar al periodista.

¹⁰³ Al respecto, debo precisar que las legislaciones regulan diferentes causales de aplicación, de acuerdo con la posición que asume el legislador. Por ejemplo, en la experiencia española, la ley orgánica 2/1997 limita los supuestos en base a un listado taxativo, precisando que solo se invocará cuando verifique el periodista: (i) un cambio notable en la línea ideológica u orientación informativa de la editorial, (ii) la implementación de condiciones que signifiquen un perjuicio en la integridad profesional y deontológica, (ii) la negativa del periodista a participar en la elaboración de informaciones contrarias a la orientación periodística del medio de comunicación (iv) la alteración del contenido o forma de la información elaborada, sin autorización previa (Loreti 1997: 73).

Al mismo tiempo, en la doctrina extranjera existen posiciones disímiles sobre el ámbito objetivo de aplicación porque mientras que algunos autores creen que es exclusivamente aplicable al cambio de la línea ideológica u orientación informativa del medio de comunicación o la orientación profesional del periodista (Frígola y Escudero, 1998: 119-120); otros postulan que protege el patrimonio deontológico del periodista en general,

– están sujetas a dicho fin, lo que resulta importante porque, en el caso de la LRT, la regulación amplía e imprecisa no deja en claro esta premisa.

5.4.17. En efecto, la LRT establece que la cláusula de conciencia se gatilla “*cuando hubiese sido conminado u obligado a realizar trabajos contrarios a su conciencia o al Código de Ética establecido por el titular del servicio*”. Es claro que para que sea invocada, ella requiere que se establezca una obligación de forma reiterada, sea esta contraria a la conciencia o al Código de Ética.

5.4.18. Mientras que el primer supuesto establece la imposición de un deber jurídico que es contrario a las convicciones personales del periodista sobre el ejercicio de su profesión (por tanto, quedan excluidas las convicciones no asociadas a ella), en el segundo supuesto requiere que la obligación contravenga una norma regulada por el Código de Ética del titular (por ende, no podrían ser invocadas las normas éticas establecidas por el Colegio de Periodistas del Perú, por la Federación Nacional de Periodistas del Perú o por la Federación Internacional de Periodistas).

5.4.19. Si bien hay innumerables situaciones que podrían catalogarse como supuestos de vulneración de la conciencia, la cláusula de conciencia está restringida para aquellos casos donde se vulnere la conciencia sobre el ejercicio profesional del periodismo. De ahí que, como señala Lluís de Carreras, sea necesaria una amplia jurisprudencia que delinear sus parámetros de aplicación (1996: 161).

5.4.20. Finalmente, como la cláusula de conciencia es una concreción muy particular del derecho fundamental a objetar por motivos de conciencia, a la cual se añade una acción liberatoria sobre la relación como una tutela adicional del bien jurídico, a la luz de los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, le es también exigible que su aplicación exija (i) un motivo axiológicamente relevante fundado en el ejercicio del periodismo y (ii) un deber jurídico válido que resulta contrario a este.

C.C.3. Efectos: ¿extinción e indemnización?

5.4.21. Tradicionalmente, el derecho europeo construyó la cláusula de conciencia bajo el imaginario de una huida forzada del periodista, situación que se tradujo desde su origen en concederle a este último la facultad de extinguir unilateralmente la relación contractual y cobrar una indemnización por la pérdida de su empleo. Así lo explica la profesora Carolina Blasco, de la siguiente forma:

Hace ya más de cien años que a un periodista italiano se le reconoció el derecho a resolver su contrato, de modo extrajudicial y con derecho a una indemnización, por acontecer en la empresa informativa para la que prestaba servicios un cambio de los planteamientos ideológicos inspiradores de la información y opinión. Poco podía pensarse, en

llegando a afirmar que “*a partir de un criterio interpretativo amplio, entiendo que no es forzar el sentido de la norma considerar que la dignidad también puede quedar lesionada*” (Carrillo, 1993: 162-163).

aquellos momentos, que el llamado “*caso di coscienza*” se convertiría por el transcurso de los años en un derecho, la cláusula de conciencia, de singular y específica aplicación a un determinado segmento profesional, los periodistas, reconocido en muchos países (ya no sólo comunitarios, sino también extracomunitarios) y elevado, en España, a rango de derecho fundamental, a través de su incorporación a la Constitución de 1978, junto con el derecho a comunicar y recibir libremente información veraz. (2009: 18)

5.4.22. En línea a ello, podría decirse que el resultado “natural” es el binomio: facultad extintiva y acción indemnizatoria¹⁰⁴. Por ello, la citada autora precisa que “*la indemnización se configura así en la norma como ligada al ejercicio de la facultad resolutoria que incorpora la cláusula, de tal forma que la consecuencia de la alegación del derecho no debe ser, en ningún caso, solo la extinción de la relación jurídica que une al profesional con la empresa informativa, sino también la reparación o amortiguación de los efectos económicos perjudiciales que se puedan derivar de la pérdida del empleo.* (2009: 292)

5.4.23. Sin embargo, la legislación se ha divorciado de esta tradición al regular solo la acción liberatoria del vínculo laboral¹⁰⁵ y no la acción indemnizatoria a causa de la pérdida del empleo. En caso ella se aplique en el marco de una relación laboral, la interpretación literal de la norma analizada es atentatoria contra el derecho a la protección adecuada frente al despido que se encuentra regulada por el artículo 27 de nuestra Constitución.

5.4.24. Cabe preguntarse, entonces, si la cláusula de conciencia es un despido. Según el profesor Carlos Blancas, adscribiéndose a una concepción amplia, el despido es cualquier terminación de la relación laboral causada por acción del empleador (2009: 52-54), cuya variante en forma de despido indirecto se define como el incumplimiento del empleador que fuerza la ruptura del vínculo por decisión del trabajador (2009: 405-406).

5.4.25. El hecho de conminar u obligar a un periodista a ir en contra de sus convicciones de conciencia o deberes éticos califica como un incumplimiento del empleador en tanto que estamos ante una relación laboral de tendencia. Ahondando sobre este particular, el profesor Jorge Toyama, en su trabajo académico sobre los trabajadores y organizaciones de tendencia, afirma lo siguiente:

En el plano laboral, se suele aceptar que el trabajador pueda efectuar una objeción de conciencia en la medida que la ideología del empleador varía; en estos casos, en determinados países, especialmente si se trata de una empresa informativa, donde suele denominarse ‘cláusula de

¹⁰⁴ Ello; sin embargo, no ha sido óbice para que algunas legislaciones reconozcan también la conservación del empleo y el alejamiento temporal del periodista, como alerta al medio de comunicación sobre el daño producido (Borgarello 2008: 32).

¹⁰⁵ Añadiré a ello, que la norma exime al periodista del pago de una penalidad pactada en el contrato, pero que a nuestros efectos no resultaría aplicable pues la sanción económica impuesta al trabajador en una relación laboral es inválida.

conciencia', suele reconocerse una indemnización – una suerte de despido indirecto – a favor de los trabajadores que, fruto de la objeción de conciencia laboral, no desean continuar prestando servicios para un empleador ideológico que varió de ideario. (2009b: 235)

5.4.26. Ciertamente, como el presupuesto fáctico de la cláusula de conciencia es que el empleador de forma reiterada exige al periodista a cumplir una orden que resulta contraria a su conciencia, nos encontramos ante una situación fáctica de despido porque el periodista es víctima de una situación intolerable que obliga a terminar la relación laboral; por tanto, le resultan aplicable el tratamiento de un despido.

5.4.27. Siendo ello así, la reparación económica por la pérdida del empleo es exigible en virtud de la tutela prevista en el artículo 27 de la Constitución el cual reconoce el derecho a la estabilidad laboral que en su faceta de salida conlleva la prohibición de la terminación unilateral e injustificada sin una medida reparatoria de preceptividad inmediata (Neves, 2015: 228); y, al mismo tiempo, por aplicación del principio de reparación integral del daño (*resitutio in integrum*) por el cual “*la víctima debe ser resarcida por todo el daño que se le ha causado.*” (de Trazegnies, 2001: 16).

5.4.28. En mi opinión, es manifiestamente inconstitucional interpretar que la omisión de la LRT sustrae el derecho del periodista a ser indemnizado por la pérdida del empleo. Sin embargo, ello no quiere decir que esta norma deba ser expulsada del ordenamiento jurídico, por lo que es necesario recurrir a las técnicas de interpretación o integración para solucionar el defecto normativo antes advertido.

5.4.29. Atendiendo a lo señalado, evaluaré si la Primera Disposición Complementaria de la LRT pertenece al Derecho del Trabajo y, por tanto, si debe concordarse con las normas en materia de extinción del régimen laboral de la actividad privada.

C.2. ¿Cuál es la relación entre el acto contrario a la cláusula de conciencia y el acto equiparable al despido?

5.4.30. Precisa el profesor Marcial Rubio que los grupos normativos son “*estructuras superiores que se van diferenciando unas de otras dentro del Derecho. Uno de estos niveles superiores de estructuración es el que corresponde a las tradicionalmente llamadas ramas del Derecho, entendidas como subsistemas estructurales jurídicos que tienen determinadas características propias y distintas de las otras ramas*” (2009: 226-228). La importancia de ubicar una norma dentro de un determinado grupo normativo es que dicho dispositivo estará sujeto a un conjunto de métodos de interpretación y principios que inspiran esa rama del derecho que, de otro modo, no le serían aplicables.

5.4.31. Pues bien, como señala el profesor Javier Neves, para que una norma integre el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, ella debe establecer una regla jurídica que se ocupe del trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado (2018: 17). Como la cláusula de conciencia regula la prestación del servicio de un periodista brinda en radio y televisión al titular del uso del espectro

de radioeléctrico, es evidente que la cláusula de conciencia es una norma que un tipo de trabajo que reúne los requisitos del Derecho del Trabajo.

5.4.32. Específicamente, esta norma integra el régimen jurídico de extinción del contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada, cuyas causas taxativas se encuentran reguladas por el artículo 16 de la LPCL y, más precisamente, en el literal d) que establece “*el despido, en los casos y forma permitidos por la Ley*”. Por ello, puede decirse que la cláusula de conciencia es una causa de despido que, al tener como origen la voluntad del trabajador, se asemeja a un despido indirecto.

5.4.33. Ahora bien, no es un supuesto específico de acto de hostilidad equiparable al despido ya que, como hemos visto, el artículo 30 de la LPCL ha establecido un listado cerrado de estos y no hay una remisión específica en la LRT que así lo establezca. Aún más, en el siguiente cuadro, presento algunas de las similitudes y diferencias del acto de hostilidad equiparable al despido por lesión a la dignidad y el acto contrario a la conciencia del periodista:

Cuadro comparativo entre el acto de hostilidad equiparable al despido que afecta la dignidad y el acto que vulnera la cláusula de conciencia.		
Característica	Acto de hostilidad equiparable al despido	Acto contrario a la cláusula de conciencia
Tipo de vínculo contractual	Contrato de trabajo.	Contrato de trabajo y locación de servicios.
Titular del derecho	Trabajador.	Periodista.
Titular de la obligación	Empleador.	Titular de servicios de radiodifusión.
Supuesto de hecho	Acción u omisión que constituye un incumplimiento grave del empleador y la dignidad del trabajador (entre ellos, los derechos fundamentales vinculados a la conciencia)	Acción reiterada y grave del empleador que obliga al periodista a realizar actos en contra de la conciencia o del código de ética del titular del servicio.
Formalidad	Por escrito, sujeto a procedimiento previo y reglado.	Escrito y sin procedimiento previo, salvo pacto en contrario.
Efectos	Facultad extintiva y acción indemnizatoria.	Solo facultad extintiva.

5.4.34. En virtud de dicha comparación, puede afirmarse que la vulneración a la libertad de conciencia de un periodista puede desembocar bien en un acto de hostilidad equiparable al despido por afectación a la dignidad (derecho conexo a este) o

bien en un acto contrario a la cláusula de conciencia. La nota distintiva de este último es que, aunque se trata de una acción atribuible al empleador, este exige reiterancia y la obligación establecida por este último no es un incumplimiento.

5.4.35. En efecto, a diferencia del acto de hostilidad, la cláusula de conciencia sanciona al empleador por forzar más de una vez al trabajador a realizar un acto, que sin ser ilícito ni constituirse como un incumplimiento laboral, resulta irrazonable por las convicciones personales que el periodista le informe.

5.4.36. En definitiva, la cláusula de conciencia es una causal de extinción que califica como un despido indirecto y, consecuentemente, le son aplicables las normas sobre el régimen de terminación de la relación de trabajo del Capítulo IV y V del Título I de la LPCL.

5.4.37. Por lo tanto, la LPCL y la LRT tienen una relación de especialidad normativa. Lo que quiere decir que, en todo lo que esta última establezca será regulada. Ahora bien, volviendo al problema planteado, es necesario evaluar cuál es el método de interpretación de la LRT para reconocer el derecho a la indemnización por despido.

C.3. Sobre la indemnización por despido derivada de la aplicación de la cláusula de conciencia.

5.4.38. Brevemente, evaluaré cuál es el camino de interpretación normativa sobre la Primera Disposición Complementaria y Final de la LRT que debe aplicarse para reconocer el derecho a la indemnización derivada del despido, tomando como premisa que esta guarda una relación normativa de especialidad con la LPCL.

5.4.39. El tránsito hacia este objetivo se requiere un análisis todavía más puntual sobre la aplicación de las normas en el Derecho del Trabajo. En ese sentido, emplearé el método del profesor Javier Neves, evaluando si estamos ante una única norma aplicable, una norma que se asocia con otra o varias normas aplicables¹⁰⁶.

C.3.1. Única norma aplicable¹⁰⁷: *in dubio pro operario*.

5.4.40. El principio del *in dubio pro operario* es un principio de interpretación propio del Derecho del Trabajo en el numeral 3 del artículo 26 de nuestra Constitución, según el cual “*en la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...) 3.*

¹⁰⁶ Debemos precisar que se ha dejado fuera del análisis la posibilidad de que no exista norma aplicable y deban aplicarse las reglas de integración normativa. Ello obedece a que tanto la LPCL como la LRT conforman el marco normativo para el caso propuesto, siendo estas disposiciones las llamadas a resolver el asunto propuesto.

¹⁰⁷ Sobre este tema el profesor Neves plantea que el operador jurídico debe de interpretar la norma, ejercicio que “consiste en atribuir el significado que a su criterio resulte el más conveniente, conforme a los valores que rigen el sistema” (2018: 153). ¿En qué consiste la interpretación de normas aplicada al derecho del trabajo? Responde el autor que, además los métodos de interpretación clásicos (sistemática, finalista, histórica, etc.), el carácter tuitivo de la disciplina jurídica materia de análisis exige que deba aplicarse el principio de *in dubio pro operario*.

Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”.

5.4.41. Al respecto, el profesor Neves señala que este *“enuncia que, si una norma le permite a su intérprete varios sentidos distintos, debe elegir entre ellos el que sea más favorable para el trabajador”* (2018: 155). Solo resulta aplicable para las normas de origen estatal cuyo *“significado de las palabras utilizadas por la norma arroje diversos sentidos, incluso después de culminados los esfuerzos razonables por obtener, mediante el empleo de los criterios clásicos de interpretación, un sentido convincente para aquellas”* (2018: 159).

5.4.42. En ese orden de ideas, el Tribunal Constitucional ha establecido¹⁰⁸ que la aplicación del referido principio está sujeto a que (i) exista una norma jurídica que admita más de un sentido, (ii) que sea imposible de desprender la regla jurídica a través de un método de interpretación diferente, (iii) que ofrezca mayores beneficios al trabajador y (iv) que no sea pasible de integración jurídica, porque su aplicación exige que el enunciado positivizado pueda desprenderse una conclusión.

5.4.43. En el caso de la Primera Disposición Complementaria y Final de la LRT, se ha prescrito que la cláusula de conciencia otorga el *“derecho a solicitar la resolución de su contrato o el término de su vínculo laboral”* y solo posteriormente *“se podrá solicitar la inaplicación de las cláusulas de penalidad que pudieran existir”*. Como se puede apreciar de la interpretación del texto no es posible desprender que el trabajador tiene derecho a la indemnización, toda vez que ello no se menciona en el texto mencionado, por lo que ante dicha omisión resulta imposible emplear esta vía interpretaría para resolver el asunto planteado.

C.3.2. Una norma aplicable asociada con otro (relación de divergencia).

5.4.44. Una segunda vía interpretativa es establecer una relación entre la LRT y la LPCL. La primera posibilidad es que estas sean opuestas.

5.4.45. Sobre el particular, el profesor Neves explica que cuando dos normas colisionan se produce una relación de contradicción o una relación de divergencia, siendo que en la primera *“la discrepancia entre las normas conduce a la eliminación de una de ellas y, por tanto, a la supresión del propio conflicto”* (Neves, 2018: 163) mientras que la segunda *“(…) en cambio, lleva solo a la inaplicación de una de las normas para el caso concreto, pero la deja subsistente en el ordenamiento”* (Neves, 2018: 163).

5.4.46. Ciñéndonos a la relación de divergencia, el citado autor precisa que este requiere que la elección de la norma aplicable al caso sea en virtud de los criterios de aplicación la teoría general del derecho (jerarquía, especialidad o temporalidad) y solo por excepción acudiremos el principio de norma más favorable, que dicta *“cuando dos normas regulen incompatiblemente el mismo hecho, debe*

¹⁰⁸ Fundamento 21 de la sentencia del expediente N° 00008-2005-AI/TC de fecha 12 de agosto de 2005.

seleccionarse la que conceda más ventajas para el trabajador” (Neves, 2018: 164).

5.4.47. Considero que en este caso no es posible sostener que estamos ante un caso de divergencia porque, como hemos visto, la LRT regula un supuesto distinto de extinción del contrato de trabajo. De ahí que la LPCL no contenga regulación con relación al mismo supuesto de la LPCL.

5.4.48. Pero, aun en el negado caso que ello no sea así tampoco es aplicable el principio de norma más favorable, para lo cual es necesario superar los límites materiales, instrumentales y aplicativos. Según el profesor Neves, el primero exige que *“las normas incompatibles, que regulan a la vez el mismo hecho, deben ser válidas en cuanto a su producción conforme a las reglas previstas en el ordenamiento”* (2018: 165). El segundo alude a *“los tipos normativos entre los que puede producirse un conflicto”* (2018: 166). El tercero consiste *“en determinar la unidad de comparación entre las normas en juego”* para obtener la norma que sea más favorable al caso (2018: 173).

5.4.49. En este caso, si bien se supera el límite instrumental porque ambas normas han sido emitidas conforme a las reglas de producción normativa de las leyes, cuando evaluamos el límite material nos encontramos con el siguiente supuesto descrito por el profesor Neves:

En el sub supuesto 2E no hay modificación de la ley general por la especial, pero ésta le sustrae un aspecto a la anterior: por ejemplo, una categoría de trabajadores que ya no disfruta de un beneficio. Hay un conflicto entre criterios: los de especialidad y temporalidad apoyan a la nueva ley y el de favorabilidad a la anterior. Difícilmente pueda preferirse a aquella sobre ésta, aunque sea la más favorable, contra la voluntad expresa del legislador. (Neves, 2018: 168)

5.4.50. La razón principal por la cual no resulta aplicable este principio es que no hay una “sustracción” de la indemnización por parte de la LRT. Al contrario, la norma solo contiene una omisión que puede considerarse un defecto de la técnica legislativa. Así, no habiendo superado este límite, no cabe evaluar el límite aplicativo, referido al método de elección de la norma más favorable.

C.3.3. Una norma aplicable asociada con otra: ¿relación de supletoriedad?

5.4.51. Finalmente, la última vía interpretativa es la aplicación de la LRT en asociación con la LPL de forma supletoria. Al respecto, el profesor Javier Neves, señala que ocurre una relación supletoria entre normas cuando *“la norma uno, a la que por ser especial le corresponde regular un hecho, no lo hace, denominada suplida, y la norma dos, de carácter general, que sí contiene regulación para el hecho, llamada supletoria”* (2018:159).

5.4.52. El primer requisito de la supletoriedad es que ambas normas sean compatibles. (Neves 2018: 160), el cual se cumple en el caso por la cláusula de conciencia, al regular el trabajo subordinado de un periodista, pertenece al grupo normativo del

Derecho del Trabajo, por lo que responden ambas asumen la desigualdad entre las partes característica de esta disciplina jurídica.

5.4.53. Asimismo, nótese que si bien la remisión expresa es un elemento característico, no es indispensable. Por tal motivo, el profesor Neves precisa que “comúnmente ambas normas se conectan a través de una remisión” (2018: 159).

5.4.54. Considerando lo anterior, es válido interpretar que la indemnización por despido reconocida en el literal b) del artículo 35 de la LPCL tiene el carácter de norma supletoria respecto de la omisión de la Primera Disposición Complementaria y Final de la LRT como norma suplida. Esta conclusión se respalda en que (i) la cláusula es una causa de extinción específica según lo establecido en el artículo 16.d) de la LPCL a la cual le es aplicable el régimen de extinción del contrato de trabajo y (ii) esta interpretación resguarda la garantía de adecuada protección frente al despido contemplado por el artículo 27 de nuestra Constitución.

C.4. Solución al caso concreto: ¿Es aplicable la cláusula de conciencia al caso concreto?

5.4.55. En base a todo lo anteriormente expuesto podemos concluir que, en el sistema jurídico peruano, la cláusula de conciencia es el pacto legal que rige una relación civil o laboral entre un periodista y el titular de servicios de radiodifusión, en virtud de la cual aquel tiene derecho a resolver unilateralmente el vínculo y, en caso sea trabajador, le da derecho a la indemnización por despido arbitrario.

5.4.56. La relación laboral inició con posterioridad a la vigencia de la Primera Disposición Complementaria y Final de la LRT. Su vigencia fue de tal importancia que fue pactada por las partes en la undécima cláusula del contrato de trabajo. Dados estos elementos, veamos si se cumplen los ámbitos de su aplicación

5.4.57. Respecto del ámbito subjetivo, sí se cumple este supuesto porque, de una parte, la Sra. Berríos cumplía actividades periodísticas como conductora del noticiero “90 matinal”; y, de otra parte, Latina es una empresa autorizada para brindar el servicio de radiodifusión por televisión comercial según el listado “*Estaciones autorizadas de radiodifusión por televisión nacional*” expedido por el MTC.

5.4.58. Respecto del ámbito objetivo, considero que solo la orden específica de anunciar publicidad contratada por ESSALUD cumple los requisitos de configuración de un supuesto de objeción de conciencia. En la medida que dicha orden contravino el deber ético de veracidad y servicio al interés público de la profesión, considero que nos encontramos ante un supuesto de acto contrario a la conciencia”, la que ciertamente fue reiterada por Latina al removerla de la conducción.

5.4.59. Consecuentemente, la Sra. Berríos sí tuvo derecho, alternativamente, a resolver el contrato de trabajo por aplicación de la cláusula de conciencia y, en virtud de la aplicación supletoria de la LPCL, reclamar el pago de la indemnización en la vía judicial.

VI. CONCLUSIONES

Luego del análisis de los problemas jurídicos indicados, las conclusiones de mi informe jurídico son las siguientes:

- a. El procedimiento de cese de actos de hostilidad llevado a cabo por la Sra. Berríos cumplió a cabalidad con los requisitos del artículo 30 de la LPCL. La suspensión laboral vigente desde el 24 de octubre del 2015 no resultó un impedimento o limitación que condicionó la imputación o la posibilidad de enmendar la conducta al empleador, lo que carecía de justificación para invocar la ausencia de interés para obrar de la demandante.

En tal virtud, considero que la causal de improcedencia antes indicada fue correctamente desestimada por el Poder Judicial.

- b. La Sra. Berríos no cuestionó la directiva publicitaria dentro del plazo legal, contrariamente a ello, los hechos revelan que no cumplió con el principio de inmediatez, razón por la que se produjo la incorporación de la directiva como una obligación jurídica válida al interior de la relación laboral.

Tomando en cuenta la imputación efectuada en la carta de hostilidad, soy de la opinión que el acto de hostilidad denunciado fue consentido, por lo que la demanda en este extremo debía desestimarse.

- c. La directiva publicitaria fue una manifestación del *ius variandi* en ejercicio de la libertad empresarial de Latina; sin embargo, en el caso específico de la mención publicitaria contratada por ESSALUD, al tratarse de una entidad estatal y la estructura del mensaje publicitario, concluyo que sí es un acto de hostilidad equiparable al despido porque afectó la dignidad de la demandante al violentar sus libertades de información y a la conciencia.

De la ponderación entre ambos bienes jurídicos, he concluido que debía prevalecer el respeto a los derechos fundamentales de la Sra. Berríos porque la directiva publicitaria no superó el *sub test de necesidad*.

- d. Finalmente, la cláusula de conciencia sí era aplicable al caso concreto en la medida que los hechos que originaron la demanda se subsumen en la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 28278.

En atención a ello, la Sra. Berríos estaba facultada para alternativamente extinguir la relación laboral en virtud de dicha norma y solicitar el cobro de la indemnización por despido aplicación supletoriamente el régimen laboral general de la actividad privada.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- ABRAMOVICH, Víctor y Christian COURTIS
2009 “Apuntes sobre la exigibilidad judicial de los derechos sociales”
En: La protección judicial de los derechos sociales.
ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, Quito, pp.3-30.
- ARCE ORTIZ, Elmer
2013 *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Segunda Edición. Lima. Palestra Editores.
- ATIENZA RODRÍGUEZ, Manuel
2008 “A propósito de la dignidad humana”. *Ius Et Veritas*, Número 36,
Año 2008, pp. 460-467.
- AVENDAÑO VALDÉZ, Juan
2010 “El interés para obrar.” *Themis Revista de Derecho*, Número 58,
Año 2010 pp. 63-69.
- BALLENAS LOAYZA, Martha
2013 *La objeción de conciencia en el Perú: ¿Derecho autónomo o manifestación de las libertades de conciencia y religión?* Tesis para optar por el Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Derecho.
- BAMBA CHAVARRÍA, Juan Carlos
2011 “El derecho profesional a la Cláusula de Conciencia Periodística: Apuntes de regulación en Europa y América Latina.” *DERECOM*, Número 7, Septiembre – Noviembre 2011, pp. 5-15.
- BARCHI VELAOCHAGA, Luciano
2006 “El *Ius Variandi* en los contratos para la prestación de los servicios públicos de telecomunicaciones” *Derecho & Sociedad*, Número 26, Año 2006, pp. 187-2010
- BELTRAN QUIROGA, Jaime
2007 *El principio de inmediatez*.
<http://www.bysabogados.com.pe/index.php/publicaciones/item/10-el-principio-de-inmediatez>
- BERNALES BALLESTEROS, Enrique
1997 *La Constitución de 1993. Análisis comparado*. Lima. ICS Editores.
- BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos

2013 *Derechos fundamentales de la persona y la relación de trabajo*. Segunda edición. Lima. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

BLASCO JOVER, Carolina

2009 *El derecho a la cláusula de conciencia de los profesionales periodistas*. Madrid. Editorial Bomarzo S.L.

BORGARELLO, Esther

2008 "La cláusula de conciencia y el derecho a la información. Contexto histórico-jurídico: nueva mirada." En: Anuario del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales. FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOVA, Córdoba, pp. 27-35.

<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r29560.pdf>

BOROWSKI, Martin

2020 "La Drittwirkung ante el trasfondo de la transformación de los derechos morales en derechos fundamentales" Revista de Derecho del Estado, Universidad Externado de Colombia, Número 45, enero-abril del 2020, pp. 3-27.

BOZA PRO, Guillermo

2016 "La modificación unilateral del contrato de trabajo por iniciativa del empleador. Una especial atención al ius variandi extraordinario." En: VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, Lima, pp. 693-723.

CARRILLO, Marc

1998 *La cláusula de conciencia y el secreto profesional de los periodistas. Una aproximación al estatuto jurídico de los profesionales de la información*. Madrid. Editorial Civitas

CHANAMÉ ORBE, Raúl

2013 "Constitución Económica" Derecho & Sociedad, Número 40, Año 2013, pp. 43-63.

CORTÉS CARCELÉN, Juan

2004 "Los derechos inespecíficos laborales: Análisis de algunas sentencias del Tribunal Constitucional." En: Estudio sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional. ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA, Lima, pp. 57-76.

CRUZ VILLALÓN, Jesús

2017 *Compendio de derecho del trabajo*. Décima edición: Madrid. Editorial Tecnos.

DE TRAZEGNIES GRANDA, Fernando

2001 *La responsabilidad extracontractual*. Volumen IV, Tomo II. Séptima Edición. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

DE VEGA GARCÍA, Pedro

2003 "La eficacia frente a los particulares de los derechos fundamentales (la problemática de la *Drittwirkung der Grundrechte*)". *Pensamiento Constitucional*, Volumen 9, Número 9, pp.25-43.

ERMIDA URIARTE, Oscar

1989 *Modificación de condiciones de trabajo por el empleador*. Buenos Aires. Editorial Hammurabi.

2005 "Ética y Derecho del Trabajo". *Ius Et Veritas*, Número 30, Año 2005, pp. 228-246.

FERRAJOLI, Luigi

2004 *Derechos y garantías. La ley del más débil*. Cuarta Edición. Madrid: Editorial Trotta.

FISHER, Laura y Jorge ESPEJO

2011 *Mercadotecnia*. Cuarta Edición. México D.F. McGraw-Hill Interamericana Editores.

FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl

2014 "La inmediatez en el ejercicio del poder disciplinario empresarial: perdón de la causal". *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Volumen 5, Número 9, 2014, pp. 243-258.

FERRO DELGADO, Víctor

2019 *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú

FRÍGOLA, Joaquín y José Escudero

1998 *Honor, secreto profesional y cláusula de conciencia en los medios de comunicación. Límites y aspectos civiles y penales*. Valencia. Revista General de derecho.

GARCÍA BELAUNDE, Domingo y Francisco EGUIGUREN PRAELI

2008 "La evolución político-constitucional del Perú 1976-2005". *Revista de Estudios Constitucionales*, Año 6, Número 2, pp. 371-398.

- GARCÍA TOMA, Víctor
2018 "La dignidad humana y los derechos fundamentales". Derecho & Sociedad, Número 51, Año 2018, pp. 13-51.
- GUZMÁN-BARRON, Cecilia
2016 "Presente y futuro del ejercicio del *ius variandi* frente a las vicisitudes de la relación laboral en el Perú." En: VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, Lima, pp. 725-771.
- IRURETA URIARTE, Pedro
2013 "El núcleo laboral del derecho constitucional a la libertad de empresa". Revista de Estudios Constitucionales de Chile Universidad de Talca, Número 2 Año 11, pp. 369-424.
- KRESALJA, Baldo y César OCHOA
2012 *El régimen económico en la Constitución de 1993*. Lima. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú
- LANDA ARROYO, César
2017 *Los derechos fundamentales*. Lima. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- LEÓN FLORIÁN, Felipe
2013 "La eficacia de los derechos sociales entre particulares. Fundamento y posibilidades." Pensamiento Constitucional, Número 18, Año 2013, pp. 403-428.
- LEÓN HILARIO, Leysser
2007 *El problema jurídico de la manipulación de la información personal*. Lima. Palestra Editores.
- LORETI, Damián
1995 *El derecho a la información. Relación entre medios, público y periodistas*. Editorial Paidós.
- DE CARRERAS SERRÁ, Lluís
1996 *Régimen jurídico de la información. Periodistas y medios de comunicación*. Barcelona. Editorial Ariel.
- MOLERO SUÁREZ, Marlene
2008 "El acoso psicológico (*mobbing*) en la legislación laboral peruana: El desarrollo de un concepto." *Ius Et Veritas*, Número 36, Año 2008 pp. 341-365.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo

- 2018 *Derecho del Trabajo*. Trigésimo novena edición: Madrid. Editorial Tecnos.
- NEVES MUJICA, Javier
- 2015 “El despido en la legislación y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los plenos jurisprudenciales supremos en materia laboral” *Themis*, Número 67, Año 2015, pp. 227-232.
- 2018 *Introducción al derecho del trabajo*. Cuarta Edición. Lima. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- OSSORIO, Manuel
- 2012 *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Vigésimo sexta edición: Buenos Aires. Editorial Heliasta.
- PACHECO ZERGA, Luz
- 2012 “La proporcionalidad del despido: la razonabilidad de una sanción”. *Gaceta Constitucional*, número 51, pp.137-144.
- PALOMEQUE, Manuel y Manuel ÁLVAREZ
- 2018 *Derecho del Trabajo*. Vigésimo sexta edición: Madrid. Editorial Universitaria Ramón Areces.
- PASCO COSMÓPOLIS, Mario
- 1985 “La falta grave laboral.” *Revista de Derecho PUCP*, Número 39, Año 1985, pp. 269-311.
<https://www.revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/5886>
- 1997 “Capítulo 28. Suspensión del contrato de trabajo.” En: *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México D.F., pp. 481-499.
<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/139-instituciones-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social>
- 2013 “Ética en las relaciones laborales” En: *Homenaje Aniversario de la SPDTSS. 25 Año de las Bodas de Plata de la Sociedad*. SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, Lima pp.71-95
https://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos_14591866960.pdf
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo
- 1998 *Los principios del derecho del trabajo*. Tercera Edición: Buenos Aires. Editorial Depalma.

- RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge
2004 *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Quinta edición: Buenos Aires. Editorial Astrea.
- RODRÍGUEZ-ARANA, Jaime
2007 "Principio de seguridad jurídica y técnica normativa". *Revista de Círculo de Derecho Administrativo*, número 3, pp. 251-268.
- RODRÍGUEZ, Fernando y Gustavo CHÁVEZ
2009 *La extinción del contrato de trabajo. Causales, requisitos y consecuencias*. Lima. Gaceta Jurídica - Soluciones Laborales.
- RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge
2004 *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Quinta edición: Buenos Aires. Editorial Astrea.
- RUBIO CORREA, Marcial
2009 *El sistema jurídico. Introducción al Derecho*. Décima Edición. Lima. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- RUBIO, Marcial, Francisco EGUIGUREN y Enrique BERNALES
2010 *Los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Análisis de los artículos 1, 2 y 3 de la Constitución*. Lima. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo
2013 "La proyección en la empresa de los derechos constitucionales laborales inespecíficos del trabajador y su problemática". *Laborem*, Número 13, Año 2013, pp. 67-85.
- SOSA HUAPAYA, Alex
2015 "La publicidad encubierta y nuevas modalidades publicitarias" *Revista de Derecho Mercantil*, Número 4, Año 2015, pp. 252-266.
- TOMÁS-VALIENTE LANUZA, Carmen
2014 "La humana y sus consecuencias normativas en la argumentación jurídica: ¿Un concepto útil?" *Revista Española de Derecho Constitucional*, Número 102, Setiembre-Diciembre 2014, pp.167-208.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge
2009a El despido disciplinario en el Perú. *Revista Ius Et Veritas*, Número 38, 2009, pp. 120-154.

2009b *Derechos laborales ante empleadores ideológicos. Derechos fundamentales e ideario empresarial.* Lima. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

2015 *El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico.* Lima. Gaceta Jurídica.

ZAVALA COSTA, Jaime

2009 “El principio de continuidad en los procedimientos de cese o despido colectivo.” En: Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez. SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, Lima, Editorial Grijley, pp. 98-112.

ZAVALA, Jaime, Lidia VILCHEZ y Luis MENDOZA

2016 “Los derechos inespecíficos laborales y su regulación a través de la negociación colectiva. Algunas ideas.” Análisis Laboral, Volumen XL, Número 470, Agosto 2016, pp. 45-47.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando

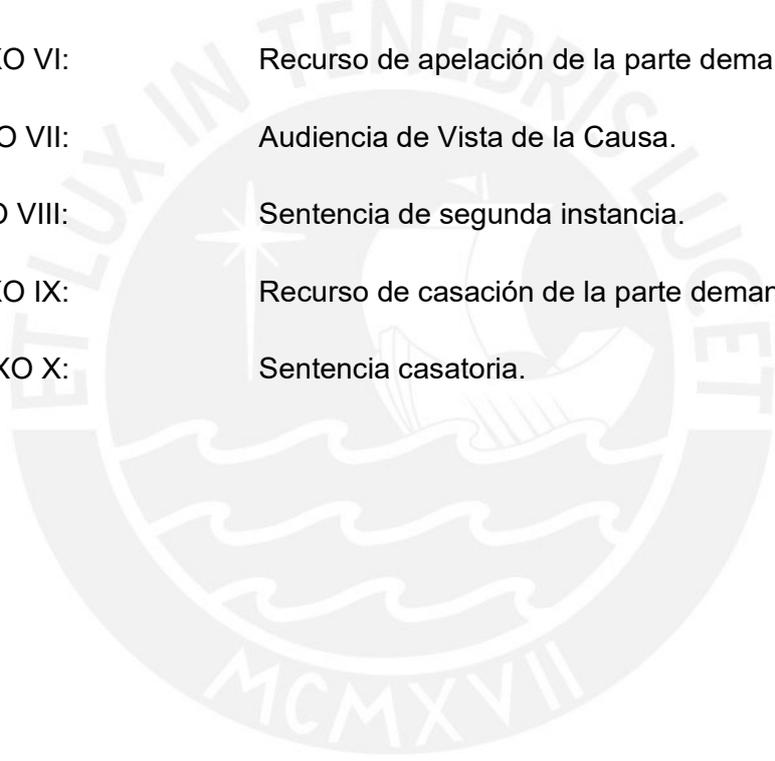
2017 “Tendencias del derecho comparado hacia el reconocimiento de la obligatoriedad general de los derechos fundamentales en las relaciones laborales”. En: Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid, Número 21, Año 2017, pp. 177-194.

ZETA DE POZO, Rosa Angélica

2019 “La cláusula de conciencia del periodista, un debate pendiente.” Revista de Comunicación Social de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Volumen II, Número II, 2019, Lima, pp. 86-97

VIII. ANEXOS

- ANEXO I: Demanda y anexos.
- ANEXO II: Contestación de la demanda y anexos.
- ANEXO III: Audiencia de Juzgamiento.
- ANEXO IV: Medios probatorios incorporados en Audiencia de Juzgamiento.
- ANEXO V: Sentencia de primera instancia.
- ANEXO VI: Recurso de apelación de la parte demandada.
- ANEXO VII: Audiencia de Vista de la Causa.
- ANEXO VIII: Sentencia de segunda instancia.
- ANEXO IX: Recurso de casación de la parte demandada.
- ANEXO X: Sentencia casatoria.



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 x 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 renuncias 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 1-0)

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. Si, 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 Rodrích, 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 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 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 si 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. (2)

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 posee 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, coincidían

⁴ Ídem, p.276.

⁵ Ídem, p.p. 278-279

⁶ Ídem, p. 279.

⁷ Ídem, 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 fui 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 publi-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.abc.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 Qualter, 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 Ídem, p. 262.

¹² Ídem, 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 imponerme 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 lícita 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 atentaría 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.angelfire.com/de/ultimahora/AP.html>

¹⁴ MONTOYA 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 Ídem, p. 613.

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=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=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 23° 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 23° 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. 4° 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 serían 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 período 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 yotube: 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>
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 Círculo 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, sírvase 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. 80° del Código Procesal Civil, otorgo las facultades generales de representación previstas en el artículo 76° 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 Vines 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 138° 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

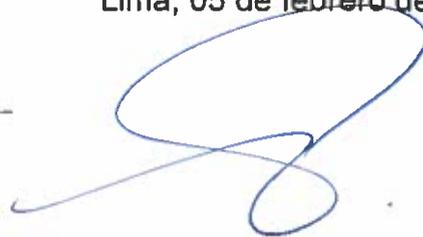
Que, acompañan el Recibo de pago correspondiente a Arancel Judicial por Ofrecimiento de Pruebas, dejando constancia que, de acuerdo al literal i) del Artículo Tercero de la Resolución Administrativa N° 001- 2016-P- E-PJ, el presente proceso se encuentra exonerado del pago del cincuenta por ciento (50%)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

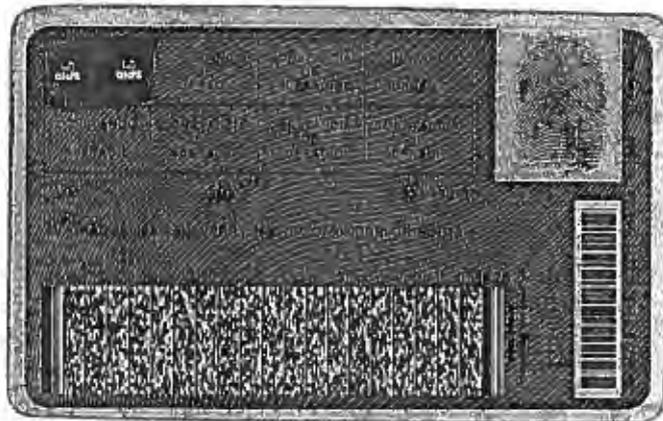
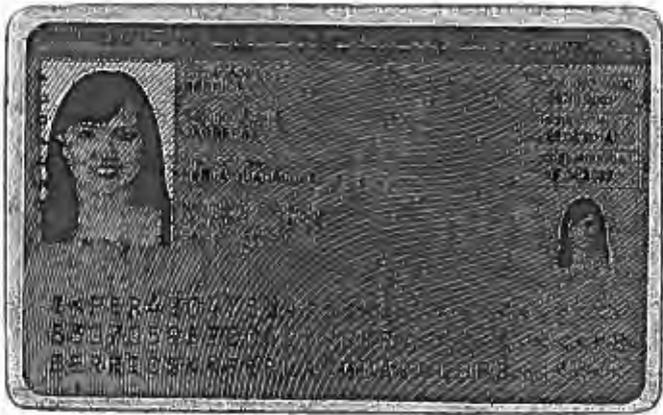



ESTUDIO
Carlos Blancas Bustamante
 ABOGADOS
 V. ALEJANDRO MONTEBLANCO VINCES
 ABOGADO
 C.A.C. 6929


ESTUDIO
Carlos Blancas Bustamante
 ABOGADOS
 Carlos Medianero Padilla
 Abogado
 C.A.L. N° 57964


ESTUDIO
Carlos Blancas Bustamante
 ABOGADOS
CEBAR FERNANDEZ MATA
 Abogado
 C.A.L. 67047

Anexo 1-A





CARTA NOTARIAL N° 81956

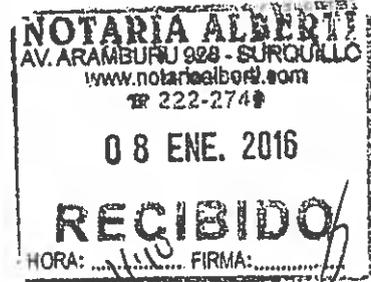
ANEXO

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

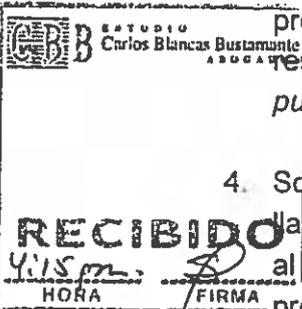


De nuestra consideración:

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 reclamos, 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.

1-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

NOTARIA DANNON
 AV. JAVIER PRADO OESTE 705
 MAGDALENA, LIMA
CARTAS NOTARIALES
 Número: 117012
 Fecha: 03 FEB, 2016

**CIA. LATINOAMERICANA DE
 RADIODIFUSION S.A.**
RECIBIDO
 03 FEB 2016
GERENCIA LEGAL
 La recepción de este documento no
 implica conformidad con el contenido

De mi consideración:

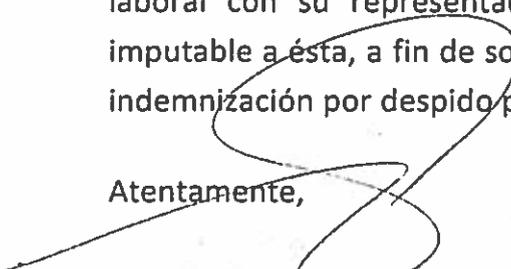
ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO
 REDACTADO EN ESTA NOTARIA

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. 2010016

AV. SAN FELIPE N° 968 URB. FUNDO OY



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 CESE	SUELDO 12,00
DOC IDENTIDAD DNI - 42047554	ESSALUD MAPFRE PERU S.A.	A.F.P. AFP PRIMA - 605000PBCRR0		OBSERVACIONES			
CENTRO DE COSTO (PRINCIPAL) CC1DN90MAT 90 MATINAL			AREA 90 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 PERSONAL NO FISCALIZADO			INICIO VACAC	FIN VACAC	INICIO VACAC	FIN VACAC	INICIO VACAC FIN VACAC
INGRESOS		DEDUCCIONES			APORTACIONES		
HABER BASICO	3,600.00	AFP FONDO PENSIONES	10.00	1,200.00	ESSALUD	8	
DESCANSO MEDICO 7.00	2,800.00	AFP COMISION VARIAB	1.19	142.80	APORTE DE EPS	2	
LICENCIA GOCE HABER 14.00	5,600.00	AFP SEGURO INVALIDEZ	1.33	117.38			
VALE DE CONSUMO	300.00	5TA CATEGORIA		1,888.74			
		DESC EPS		344.73			
		DCTO VALE DE CONSUMO		300.00			
TOTAL INGRESOS	12,300.00	TOTAL DEDUCCIONES		3,993.65	TOTAL APORTACIONES	1,08	
					NETO A PAGAR	8,306	

[Signature]
CIA. Latinoamericana de Radiodifusión S.A.
MARIA MONICA NELLIS DE SANCHEZ
Gerente de Recursos Humanos

CIA. LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S.A.

RECIBI CONFORME : BERRIOS CABRERA PERLA GUADALUPE
NRO CTA ABONO : CRE - 19314184088080

CIA. LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S.A

R.U.C. 2010016398

AV. SAN FELIPE N° 988 URB. FUNDO OYAGU



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

Anexo 1-D.2

CODIGO 10000367	APELLIDOS Y NOMBRES BERRIOS CABRERA PERLA GUADALUPE				FECHA ING 01/08/2008	FECHA CESE	SUELDO 12,000.00
DOC IDENTIDAD DNI - 42047554	ESSALUD MAPFRE PERU S.A.	A.F.P. AFP PRIMA - 605000PBCRRD		OBSERVACIONES			
CENTRO DE COSTO (PRINCIPAL) CC1DN90MAT 90 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	8,622.66	AFP FONDO PENSIONES	10.00	1,202.68	ESSALUD	108.00	
SUBS. PRE POST NATAL	1,604.12	AFP COMISION VARIAB.	1.19	143.12	APORTE DE EPS	36.00	
DESCANSO MEDICO	4.00 1,600.00	AFP SEGURO INVALIDEZ	1.33	117.38			
		5TA CATEGORIA		1,309.74			
		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 Radiodifusión S.A.
MARIA MONICA MORALES DE CRUZ
Gerente de Recursos Humanos

CIA. LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S.A.

RECIBI CONFORME : BERRIOS CABRERA PERLA GUADALUPE
NRO CTA ABONO : CRE - 19314184088060



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 10000367	APELLIDOS Y NOMBRES BERRIOS CABRERA PERLA GUADALUPE				FECHA ING 01/08/2008	FECHA CESE	SUELDO 12,000.00
DOC IDENTIDAD DNI - 42047554	ESSALUD MAPFRE PERU S.A.	A.F.P. AFP PRIMA - 605000PBCRR0		OBSERVACIONES			
CENTRO DE COSTO (PRINCIPAL) CC1DN90MAT 90 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		
GRATIFIC. DICIEMBRE	12,000.00	AFP FONDO PENSIONES	10.00	1,243.19			
SUBS. PRE POST NATAL	12,431.93	AFP COMISION VARIAB.	1.19	147.94			
CANASTA	571.04	AFP SEGURO INVALIDEZ	1.33	117.38			
BONIF EXTRA. L.30334	810.00	A CUENTA DE GRATIFIC		12,810.00			
DEVOLUCION 5CAT	2,071.29	DSCTO CANASTA		571.04			
		DESC EPS		342.85			
TOTAL INGRESOS	27,884.26	TOTAL DEDUCCIONES		18,232.40	TOTAL APORTACIONES	0.00	
					NETO A PAGAR	12,651.86	

[Signature]
Cia. Latinoamericana de Radiodifusion S.A.
MARIA TONICA MIGUEL DEL ROSARIO
Cofundadora de Recursos Humanos

CIA LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S.A

RECIBI CONFORME : BERRIOS CABRERA PERLA GUADALUPE
NRO CTA ABONO : CRE - 19314184088060

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 completen 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 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.

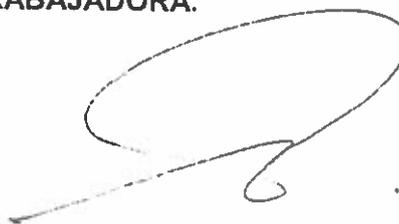
NOVENA: LA TRABAJADORA reconoce que la remuneración señalada en la cláusula quinta comprende también el pago por la cesión definitiva de los derechos patrimoniales sobre sus actividades contratadas a favor de LA EMPRESA, dentro y fuera del país. Tales derechos patrimoniales son los siguientes:

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 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 (*word 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@latina.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@latina.pe>
Fecha: 10 de agosto de 2015 15:55:28 GMT-5
Para: Augusto Alvarez <aalvarez@latina.pe>
Cc: Julia Janiret Calixto Estrada <jjcalixto@latina.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 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.

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.

Saludos!

Perla Berrios.

Enviado desde mi iPhone

- 7/13/2015

Gmail - Fwd: Nuevo auspicio



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

Fwd: Nuevo auspicio

1 message

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 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 Berrios <pberrios@latina.pe>, Armando 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 arreglo su mención, le quito el slogan y quedaría de la siguiente manera:

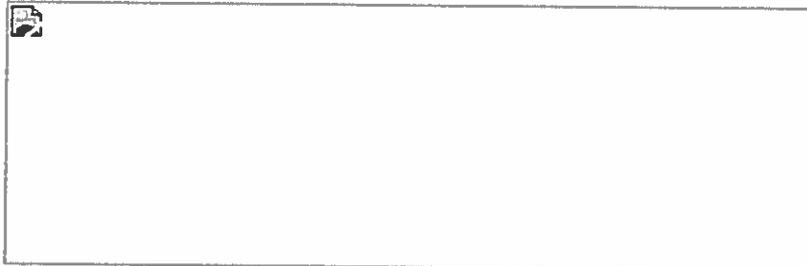
"En Corredores de Seguros Falabella asegurando su auto se puede llevar un Smart tv 43' pulgadas además de 2 meses gratis de asistencias para el hogar, vial, médica y viajes ...

¡No desaproveche esta oportunidad!. Encuéntrelos en Tottus, Maestro, Banco y Saga Falabella.

Gracias Corredores de Seguros Falabella

Necesito lo valides, para poder arrancar desde mañana.

Gracias



El 10 de agosto de 2015, 19:42, 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

7/12/2015

Gmail - Fwd: Nuevo auspicio



El 10 de agosto de 2015, 18:41, Augusto Alvarez <aalvarez@latina.pe> escribió:

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

Aiugusto

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 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 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>

Anexo 1-6

7/12/2015

Gmail - Fwd: Activaciones



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

Fwd: Activaciones

2 messages

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 Janiret 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 Redrich

Director Periodístico
 Gerente de Noticias

(01) 219 1000 Anx 1572

Av. San Felipe 968
 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.

7/12/2015

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

7/12/2015

Gmail - Fwd: 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 decir las, 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 consultarle 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 Berríos.

Anexo 1-I

7/13/2015

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 Berríos <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 Berríos <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 periodísticas 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 Berríos.

Enviado desde mi iPhone



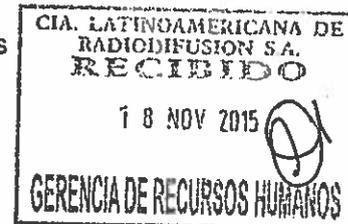
Anexo 1-J

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.

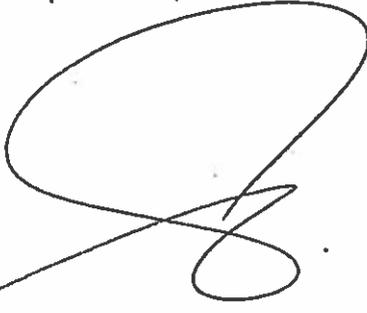
El caso es, que al no haberse cumplido los requisitos formales que exigen las normas laborales para casos como el señalado, le envié un correo electrónico el día viernes 23, precisándole diera respuesta a mis preguntas anteriores, no recibiendo comunicación escrita de parte de él, aumentando así mi absoluta 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 3660 Dpto. 203. San Isidro.
pberrioss23@gmail.com



DESCANSO MEDICO

Paciente: Bernaldo Camino Peralta

H.C. N°: 484625

Diagnóstico: Sinbrucosis
ANEXOS J Jqueno

Tipo de descanso: absoluta

Días: 8

Del: 19.11.15 Al: 26.11.15

Fecha: 17.11.15 Hora: 7:30 p.m.

Doctor (a): Pocerna CMP: 35706

Especialidad: Neumología

[Handwritten Signature]
Dra. Soledad Livia
Médica Generalista de Medicina Física
y Rehabilitación
C.O.P. N° 15705

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

GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
18 NOV 2015
RECIBIDO
CIA LATINOAMERICANA DE
RADIOUSION S.A.



DESCANSO MEDICO

Paciente: BARRIOS CABRERA PERLA

H.C. N°: 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): MARCO ANTONIO W. CMP: 45614.

Especialidad: GINECO-OBSTETRICIA

Médico Gineco-Obstetra
C.M.P. N° 45614

Firma y sello

Central (01) 6355000 \ www.sanna.pe
Av. Aurelio Miro Quesada 1030 San Isidro

CLIA. LATINOAMERICANA DE
RADIOFUSION S.A.
RECIBIDO
7 0 NOV 2015
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

635 5000

AY

REHABILITACION



Adicional

Nombre: *BENITO CAROLINO PERLO GUARALPE*

Código: *340121-3444*

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

NO FALTA
NO REPROGRAMACIONES

Sistemas de Administración Hospitalaria S.A.C
 AV.AURELIO MIROQUESADA 1030 SAN ISIDRO
 RUC : 20507264108
 TELEF : 635-5000
 Clínica el Golf
 Av. Aurelio Miroquesada 1030 - San Isidro Lima
BOLETA DE VENTA ELECTRÓNICA
B001-95785

Fecha Emisión : 17/11/2015 19:52:44

Aseguradora :

Empresa :

Póliza : HC :

Paciente : BERRIOS CABRERA PERLA GUAD/

Titular: BERRIOS CABRERA PERLA GUAD/

Vigencia:

Moneda: NUEVO SOL CV :

Descripción	Cant.	P. Unit.	Importe
INFORME MEDICO	1.00	39.66	39.66

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 Emisor electrónico mediante la Resolución de
 Intendencia N° 018-006-0001050-SUNAT Para consultar el
 comprobante ingresar

www.efacturacion.pe



CARTA
Comunicación de fecha 18 de noviembre 2015

Perla Berrios 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.

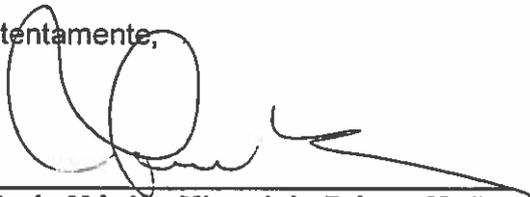
De otro lado, debido a su actual incapacidad temporal sustentada por su descanso médico, y en consideración a su estado de embarazo, nuestra empresa desea que su salud no se vea afectada por lo que le invocamos cumpla con su descanso con toda normalidad para que pronto la tengamos nuevamente laborando.

Sin perjuicio de lo anterior, es importante 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.



11/2/2015

Gmail - Fwd: Menciones Essalud

Anexo 1-L



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

Fwd: Menciones Essalud

1 message

Perla Berrios <pberrios@latina.pe>

Fri, Nov 13, 2015 at 1:56 PM

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

Enviado desde mi iPhone

Inicio del mensaje reenviado:

De: Julia Janiret Calixto Estrada <jjcalixto@latina.pe>

Fecha: 19 de octubre de 2015 14:24:59 GMT-5

Para: Melissa Peschiera <mpeschiera@latina.pe>, Perla Berrios <pberrios@latina.pe>, Marta Liliana Rodriguez Koch <mrodriguez@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 <jjcalixto@latina.pe>

Cc: Marta Liliana Rodriguez Koch <mrodriguez@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 Anx: 1423
(01) 989288694

Av. San Felipe 968
Jesús María

latina.pe



Anexo 1-M

Periodistas del Perú

Libertad, verdad, responsabilidad

declaración de chapullepec libertad de expresión periodistas peruanos uchuraccay obituario justicia fotógrafos primera plana

Código de Ética de la FPP

Author Vladimir Terán Altamirano | Posted at: 5:15 p. m. | Filed Under: Código de Ética, reglamentos | 

Aprobado en el XXII Congreso Nacional de la Federación de Periodistas del Perú, ALFREDO VIGNOLO MALDONADO
Huampant, Lima, 27 y 28 de octubre del 2001

PRESENTACIÓN CÓDIGO DE ÉTICA PERIODÍSTICA

En un momento histórico de profunda crisis moral, donde la pérdida de los valores y hasta la apología de conductas que inducen a la visión de una sociedad que santifica el maquiavelismo mercantilista y utilitarista, como modelo de éxito, surge como una formidable respuesta y barrera de contención, el flamante "Código de Ética Periodística" 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, si no 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 Vignolo 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 cautela de sus derechos básicos y en el respeto de los valores culturales y sociales de su nacionalidad.

El Código de Ética Periodística, 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

BY PERIODISTAS

Archivo

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

Manual práctico para usar Twitter

¿Puedes ser periodista y activista a la vez?

Código de Ética de la FPP

Argentina: Análisis situación laboral en las Agenc..

Reciben artículos de investigación periodística pa...

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

Detienen ilegalmente a periodista en Trujillo

Estatuto de la Federación de Periodistas del Peru

Libertad para la verdad. Responsabilidad en la exp ..

En



VIDEOS



con la tecnología de YouTube

Club de Periodistas



Bitácoras de Periodistas

 podestá te cuenta Cuatro (CXXVIII) 



Hace 3 días

 MISCELANEA CLARO CLARISIMO Hace 5 días

engaño o la mentira impresa en papel, o difundida en los medios electrónicos.

El Código de Ética del periodista, es pues el soporte de la responsabilidad y la buena fe en la misión del periodista, que nos pone en contacto con la vida misma de la sociedad y del mundo.

Así el periodista, logrará mantener ese respeto, que como fedatario de la opinión pública, lleva a definir su dedicada labor, como la más noble de las profesiones.

La Universidad Alas Peruanas, ha decidido contribuir con los periodistas en la excelsa tarea de asumir con dignidad sus deberes y obligaciones en un código de ética para difundir su contenido y de esta forma restituir la calidad y el valor de la información como insustituible bien social.

**CÓDIGO DE ÉTICA PERIODÍSTICA
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Estamos convencidos del valor de la Libertad de Prensa en todas sus formas en que se la considere y cualquiera sea el medio empleado. Su práctica responsable es una de las mayores garantías para el Estado de Derecho, la democracia, la justicia, la paz y los derechos humanos.

Para asegurar el fiel cumplimiento de los deberes y los derechos del periodista, así como de las empresas a cargo de los medios de comunicación social, no es suficiente la ley como expresión de Derecho Positivo. La experiencia demuestra que muchas veces la ley trastoca su natural aspiración de lo justo. O el Estado pretende asumir el papel de orientador acerca de cómo se debe ejercer cada una de las importantes funciones de la prensa.

Es entonces cuando se advierte la conveniencia que los propios periodistas y los medios de comunicación social se impongan espontáneas, conscientemente, reglas de conducta profesional que regulen el trabajo y sirvan para su auto-disciplina, sobre la base de lo más perfecto que puede tener el hombre: la moral. Y ello porque es imposible negar que se suele transgredir esta norma en perjuicio de las personas y de la sociedad, destinaría directa del servicio de la prensa.

Consecuentemente se escogen fórmulas que se agrupan, como en el presente caso, en Códigos de Ética. Su existencia, sin embargo, no ha de ser sólo formal sino funcional, efectiva, real, llevada a la práctica. Su propósito no es asignar sanciones -ojalá no fueran necesarias- sino evitar la contravención de la guía ética, la cual debe prevalecer sin declinar, para que la prensa cumpla debidamente su inigualable servicio de interés público.

El incesante adelanto tecnológico -a veces con una notoria s o b e r b i a-; el peligroso aumento de acontecimientos que desordenan la convivencia social, los avatares de la ocupación política que suelen perturbar el rol indagador y cautelante del periodismo, y la absurda, complaciente y a veces extraña intromisión de quienes desacreditan el fin superior del periodismo con su ejercicio venal, justifican suficientemente la redacción y puesta en vigencia de principios deontológico inalterables que ayuden a dilucidar dudas, reconocer y respetar valores y resolver conflictos de conciencia respecto a lo que se debe hacer frente a hechos y circunstancias diversos. En especial a lo que atañe a la información, campo amplísimo y determinante. complicado y decisivo en la labor de la prensa, en la cual hay que poner la máxima calidad profesional, la más pura y acendrada vocación, el desprecio razonable al peligro, y la ética más exigente.

Es oportuno asumir conjuntamente el reto de aplicar una sólida orientación ética capaz de contribuir a que la prensa satisfaga con toda amplitud y cabalidad su rol de auténtico primer poder de los Pueblos Libres y no como equivocadamente se la considera, el Cuarto Poder del Estado.

El Código de Ética Periodística sirve para conservar el equilibrio, un estado armónico confiable entre la realidad de lo que ocurre y cómo tiene que expresarse, manteniendo el prestigio que jamás ha de perder la prensa como institución federada y de orientación pública.

Estamos convencidos de que el periodista tiene el deber ineludible de ser digno de la confianza de la sociedad y de la credibilidad que ha de merecer su palabra. Un asidero seguro consideramos que puede ser el presente Código de Ética Periodística que proponemos, y que sea respetado, valorado y, su aplicación. Requisito "sine qua non"

Temas

- libertad de expresion (23)
- violencia (23)
- asesinatos (16)
- opinion (16)
- ataques (15)
- periodistas peruanos (10)
- Uchuraccay (9)
- agresiones (9)
- defunciones (8)
- justicia (8)
- obituario (8)
- 60 años (7)
- documentos (7)
- judiciales (7)
- gremios (6)
- Venezuela (5)
- aniversario (5)
- aniversarios (5)
- editoriales (5)
- historia (5)
- junio (5)
- premios (5)
- primeras planas (5)
- EFEMERIDES (4)
- El Comercio (4)
- Lima (4)
- deportes (4)
- fotógrafos (4)
- libertad de prensa (4)
- peru (4)
- Asociación de Reporteros Gráficos (3)
- Cuba (3)
- apra (3)
- concursos (3)
- nomenajes (3)
- invitaciones (3)
- municipalidad de lima (3)
- redes sociales (3)
- Bernardino Rodríguez (2)
- Club de Periodistas (2)
- Congreso (2)
- DIA DEL PERIODISTA (2)
- Honduras (2)
- Lambayeque (2)
- Puno (2)
- cartas (2)
- comunicados (2)
- conferencias (2)
- convocatorias (2)
- crisis (2)
- derechos humanos (2)
- derechos laborales (2)
- economia (2)
- elecciones (2)
- Autobol (2)
- jubilación (2)
- medalla de honor (2)
- mexico (2)
- mundiales (2)
- pensionas (2)
- periodismo deportivo (2)
- presidentas (2)
- reglamentos (2)
- reporteros gráficos (2)
- secuestros (2)
- Amazonas (1)
- Argentina (1)
- Bolivia (1)
- C F Hancayo (1)
- C F Selva Central (1)
- CEN 2009-2012 (1)
- Colombia (1)
- Correo (1)
- Costa Rica (1)
- Código de Ética (1)
- EDUCACION (1)
- EGSALUD (1)
- ETICA (1)
- El Tiempo (1)
- Emmy (1)
- Expreso (1)
- FIP (1)
- Glau Stefan (1)
- Hugo Chávez (1)
- La Libertad (1)
- La Paz (1)
- La Prensa (1)
- MTC (1)
- Mario Vargas Llosa (1)
- Medrano (1)
- Nicaragua (1)
- ONP (1)
- Ojo (1)
- Ozapanaya (1)
- Raf (1)
- SIP (1)
- Santa Cruz (1)
- TV (1)
- Tatija (1)
- Twitter (1)
- Vargas Llosa (1)
- ecoso social (1)
- actividades (1)
- activismo (1)
- agencias de noticias (1)
- alien geron (1)
- amazonia (1)
- saca (1)
- autoridades (1)
- baquezo (1)
- bibliotecas (1)
- blous (1)
- brasil (1)
- compañias (1)
- capitalismo (1)
- casa propia (1)
- cenura (1)
- centron federarios (1)
- comercio exterior (1)
- correiones (1)
- comunidades nativas (1)
- conventos (1)
- corrupcion

LA BUHARDILLA . Visiones del Perú y el Mundo



Humberto Anselmi La leyenda del reportero

Hace 5 semanas
Historias de Periodistas
¿Qué tal si cambiamos el "Día del Periodista"?

MANUEL JESÚS ORBEGOZO, UN DÍA

TOLEDO Y SU COMPARSA
Hace 4 años

Diarios del Perú

- Ajá Correo Del País Depor El Bocón
- El Chino El Comercio El Men
- El Peruano El Popular Expreso
- Gestión La Primera La Razón
- La República Libero Ojo Peri.21
- Todo Sport Trome

Kiosko de periódicos. Diarios de todo el mundo



Manuales de Estilo



para evitar hechos como los siguientes:

A.- Que cualquiera se atreva a fungir de 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 sinrazón de "darle al público lo que le gusta" y ofrecer, mediante la prensa, sensacionalismo y vulgaridad.

C.- Que se descienda 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 ello, solicitando y/o aceptando ventajas para sí mismo 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 comprobar 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 atinada forma expresiva.

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

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

**CAPITULO 1
NORMAS GENERALES**

Art. 1.- Los periodistas están moralmente obligados a ejercer con honestidad. Deben honrar su profesión y hacer que se le respete. Hay que ser dignos 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 libertinaje. No existe restricción 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 otras, que difundan programas periodísticos, pueden adherirse , por convicción , a lo estipulado en este Código de Ética Periodística, conscientes de sus responsabilidad 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 delito doloso que conlleve condena judicial.
- b) Utilizar Intencionalmente documentos falsos y/o adulterados, inclusive fotografías, filmaciones, disketes, casetes, grabaciones y otros.
- c) No guardar el secreto profesional. La única excepción, singular, en que espontáneamente se puede revelar la fuente es 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)
discursos (1) ensayo (1) estatutos
(1) estudiantes (1) familia (1) ficción
(1) fotógrafo (1) fotoperiodismo (1)
fotos (1) geopolítica (1) google (1)
gremios internacionales (1)
instituciones (1) internacionales
(1) internet (1) investigación (1) la
república (1) lengua (1) libertad de
prensa. El Salvador (1) libros (1)
literatura (1) macho caballos (1)
mercados (1) miembros honorarios
(1) moneda (1) onas (1) padrón (1)
paternidad (1) periodismo (1)
periodismo de investigación (1)
periodismo escolar (1) periodismo
(1) peru-chile (1) poder judicial (1)
políticos (1) política (1) presidencia
(1) publicidad (1) regionalización
(1) rusia (1) san paulo (1)
seguridad social (1) seminarios (1)
socialismo (1) teclas (1) testimonios
(1) transporte (1) trofeos (1)
universidades (1) videos (1)
viñetas (1) Última Hora (1)

Followers



Este cont

Para ayuda
especifica e
permite qu

descalificada, con grave riesgo de su solvencia 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 publ-reportajes.

g) Eludir la obligación moral de consagrar la vida a su profesión, y enaltecerla, 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.

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.

j) Descuidar -donde fuere que esté- la conducta personal y el aspecto físico. El periodista, además de respetar su propio prestigio, representa siempre a su gremio 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 profese, 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 respetar las creencias religiosas aunque no las comparta.

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.- Considerar la reputación de los colegas.

c.- Brindar ayuda y asistencia a los periodistas que sufran vejamen en el cumplimiento de su misión; a los que sean perseguidos, acosados o amenazados por causa de sus ideas y opiniones, o por investigar, descubrir y revelar actos de corrupción pública o privada que afecten 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 carcelería 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.- Pactar estipendio o haber inferior a lo establecido por la ley o al que corresponda 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 fungen de 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 estudiantes practicantes 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.

CAPITULO 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 públicos. Ellos es patrimonio moral del titular y de su familia. Quién tiene cargo público no está exceptuando de ser objeto del legítimo derecho de la información y la crítica. De parte de la prensa, si 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 ejercita 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 esta 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 indismayable, alentar, no espoliar, combatir, no herir, defender sin bocearse. Otros 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 enaltecen a la persona humana y a la sociedad. Contribuir a ello, buscar y divulgar bueno la vida

f.- Cuidado con La Violencia.- No sobreestimar los actos de violencia, terrorismo, narcotráfico, secuestro, asalto, inseguridad ciudadana y otros hechos, cuyos autores buscan generalmente protagonismo, "liderazgo", notoriedad con lo que se difunda limitarse a los hechos. Ser muy prudente con la información gráfica, ya sea esta impresa, televisiva o filmica. Cuando sea menester 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 desgracia 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 pruebe lo contrario. No lesionar a nadie con calificativos indecorosos, 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 "jalen" público y mejoren el "rating". Basta una sola que informe sin dañar. Ningún periodista ni medio de comunicación social deben aprovecharse de la

incultura ni de la proclividad a lo morboso. Es inmoral propender a una mayor difusión y a elevar el "rating" explotando los instintos, la pomografía, 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 éste merecerlo. Su ingreso a cada hogar es un privilegio que debe honrarse.

i.- 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 desmedro en la calidad profesional del periodista. Es preferible evitar el condicional. En caso inevitable, ser prudente. Si hay seguridad de lo que se sabe, decirlo afirmativamente. Expresarse en condicional o con precauciones puede dar la impresión de duda o temor. Y cambios estados son incompatibles con la misión periodística.

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

m.- Considerar a los Animales.- Cuidar a los animales e inducir 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 atender 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 se percató 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 publimportajes, 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, fotografiar, 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 expedito su derecho de defensa, a parte de la acción contenciosa que sea pertinente y decida incoar, 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 representan los anunciantes, como antes vigilantes de la ética en los comerciales que auspician.

1.- EL TRIBUNAL DE HONOR:

Tiene la facultad para invertir de oficio o a petición de parte por las infracciones que se cometen 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 este 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 el 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 tratarse, con una anticipación de 72 horas como mínimo. Sólo por fuerza mayor puede proceder la inasistencia de alguno de los miembros. Si las inasistencias, justificadas o no, pasarán 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 es por oficio, la denuncia presentada al Tribunal de Honor por cualquiera de sus integrantes o por uno o 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 misma o mediante persona acreditada. No es indispensable que ésta sea letrada, pues no se trata de un "litis" o proceso judicial sino de un caso de moral profesional.

El Tribunal de Honor tendrá como elementos de lo siguiente:

- 1.- Los hechos que fundamenten 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 los impresos, grabaciones, videos y otros, la pericial y testifical 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 hubiera necesidad de ampliar la investigación ni acopiar nuevos elementos de probanza, se fijará día y hora para la Audiencia y se citará a las partes.

Oídos quienes actúen de Fiscal y de Defensa que - puede ser el mismo acusado - el Tribunal de Honor deliberará en todo lo afectado y expedirá su fallo, el cual se dará a conocer en la misma Sesión o Audiencia, cada miembro del Tribunal de Honor emitirá su voto secreto. Si de la votación resulte 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 conste éste. Y será transcrita al libro

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

Los fallos del Tribunal de Honor, son inapelables, 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 explda el fallo.

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

El Tribunal de Honor desestimará a todas denuncias de hechos que por naturaleza, formalidad y consecuencia corresponden ser conocidos y amparados 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, este abrirá trámite porque en tal contingencia no habrá contienda de competencia con el Tribunal Ordinario de Justicia son jurisdiccionales separadas e independientes.

El Tribunal de Honor no puede ser remotivo 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 casual grave y fehacientemente comprobada. Entre éstas, la resolución consentida 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 infraccionan 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 cautela 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 éste 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 le es propia, puede ejercer su función de proponer, sin categoría obligatoria, la suspensión o la separación según sea la gravedad del hecho Inmoral 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 públicos.

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:

Geraldine on 25/3/11 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 su Tribunal de Honor y si ejerce sus funciones, donde puedo encontrar mas datos, las

resoluciones que hubiera realizado, etc. Incluso 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 geraldinecrider@gmail.com

HACIENDO CAMINO EN ESLOVENIA on 13/11/12 6:03 a. m. dijo...

Hola,
Encontrado esta pagina. Pero no estoy segura si este codigo de etica es por la que se rigen los periodistas del Peru. Estoy haciendo un trabajo de investigacion sobre la tradicion periodistica peruana y busco informacion acerca del tema y sobre el nuevo codigo de etica periodistica del Peru. Si por favor pudiera ofrecerme alguna informacion al respecto. Estare tan agradecida que lo mencionare en mi trabajo de investigacion.
Dejo mi e-correo lunagloria@gmail.com donde recibo toda comunicacion.
Les saluda,
Gloria

Publicar un comentario en la entrada

Introduce tu comentario...

Comentar como:

Enlaces a esta entrada

[About](#)

[Site Info](#)

[Estadísticas](#)

00032688 

[Directorios](#)







TRIBUNAL NACIONAL DE ETICA 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 OBTENCION 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, burla 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 adquieren 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 sumarial, 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 aquéllos 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 voceros 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
DÍA DEL PERIODISTA
SITIOS RELACIONADOS
PORTADA
PRENSA LIBRE

counter error

Email: prensalibre@hotmail.com.

HILDEBRANDT

en sus trece

Director: CÉSAR 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

ESCRIBIÓ 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 quedándose, 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 fuesen 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 Guzmán 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 Marín, conductora de "90 Matinal", Liza Becerra, coordinadora de las islas 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 ellos, 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 "Suso" 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.

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 al personal



Eduardo Guzmán: también fue echado por no sumarse al coro de bustos 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 tijerazo se dio en dos procesos: 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-



Andrés Badra Badra: importado de Venezuela para que ejerza entre nosotros su chavismo de mercado.

las frases de autoayuda y al que se le puede ver trotando diariamente por el malecón de Miraflores.

Las conductoras del programa "90 Matinal", Melissa Peschiera y Perla Berrios, se resistieron a ellas y fueron hostilizadas laboralmente por Badra Badra y Álvarez Rodrich, según fuentes de Frecuencia Latina. A ambas se les obligó a leer mensajes publicitarios de EsSalud, Ministerio de la Mujer, Ministerio de la Presidencia y de empresas como Dunkin' Donuts, Energizer y Scotiabank. Se trataba de "publlicherris" que las periodistas debían leer como si fuesen noticias de interés público en la pauta de "90 Matinal".

A Peschiera, después de informar acerca de un accidente automovilístico ocurrido al interior del país, se le conminó a leer el siguiente mensaje: "Pasando a otros temas importantes, ¿sabía usted que por sólo 7 soles puede llevarse un café de 10 onzas y una dona en Dunkin' Donuts? Esta y otras ofertas puede disfrutarlas en Dunkin' Donuts, que ofrece una variedad de sabores y creaciones únicas para usted. ¡Llévamos 18 años compartiendo juntos! Dunkin' Donuts".

Peschiera argumentó que no podía leer semejante anuncio u otros similares sin que se le advirtiera al televidente que se trataba de un anuncio pagado. "Tienes que hacerlo. Eso está en tu contrato. En Latina no hay divas ni divos", le habría dicho Álvarez Rodrich, según

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



Augusto Álvarez Rodrich: gerente de Informaciones de Latina. Derecha: parte del "Código de Ética" de esa empresa.

testigos. Peschiera se mantuvo en sus trece y, a través de un abogado, envió escritos a Álvarez Rodrich y a Badra Badra asegurando que en ninguna cláusula de su contrato se dice que debía leer mensajes publicitarios como si fuesen noticias en los programas periodísticos.

Otros periodistas, como el director del informativo "90 Central", Carlos Paredes, también se enfrentaron a Badra Badra y a Álvarez Rodrich tratando de hacerles entender que mezclar publicidad con noticias es una grave e inaceptable transgresión ética que daña al canal. Paredes, quien el año 2006 ganó el Premio de la Fundación García Márquez para un Nuevo Periodismo Iberoamericano por un perfil demoledor del exministro del Interior, general PNP (r) Ketín Vidal Herrera, habría recibido la siguiente respuesta de Álvarez Rodrich: "Son decisiones de Andrés (Badra Badra) que yo no puedo contradecir".

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 extrabajadores de Frecuencia Latina, Álvarez Rodrich envió este comunicado a "Hil-

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

de práctica que, como el camuflar publicidad como información, esté reñida con el ejercicio de un periodismo ético como el que aspiro a liderar 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 Badra, 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 aviso 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 coloque un pequeño cintillo que diga que lo que se está difundiendo es un aviso pagado.

Hace tres semanas, Melissa Peschiera se negó nuevamente a leer un "publicherri" de EsSalud. Esa 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. Peschiera 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 investigación se presentará 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 acústicos y ópticos que permitan al público conocer que se trata de avisos pagados y no de noticias. Y esa práctica no se ha estado cumpliendo en Latina. Recientemente, ante la oleada de quejas de los periodistas del canal, Badra Badra aceptó

menciones publicitarias. Nosotros tenemos un contrato con EsSalud". Al día siguiente, Peschiera acudió 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, Peschiera 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 normas 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. ■

Anexo 1-P

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

[Signature]

J. ANTONIO DEL POZO VALDEZ
NOTARIO DE LIMA



El Consejo Universitario ha otorgado el

Grado Académico de **Bachiller en Ciencias de la Comunicación**

a **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:

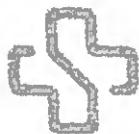
J. ANTONIO DEL POZO VALDEZ
NOTARIO DE LIMA
Juan de Arena 837 - 845
Teléfono : 207-3030 - Fax : 442-7232
E. mail : postmast@jdelpozo.com.pe
San Isidro

Expide el presente, para que se le reconozca como tal.
Dado y firmado en Lima el **11** de **Mayo** de **2007**

[Signature]
RECTOR

[Signature]
DECANO

SECRETARIO GENERAL



SANNA

CLÍNICA
EL GOLF

DESCANSO MEDICO

Paciente: BERRIOS CABRERA PERLA GUADALUPE

HCNº: 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

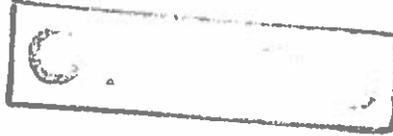
Fecha: 23/10/2015 Hora: 21:50

Doctor (a): Dr. IVO VLASICA CMP. 35502

Especialidad: Ginecología

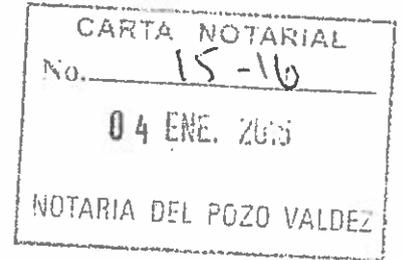
IVO VLASICA RUBIANES
 GINECOLOGÍA - OBSTETRICIA
 FERTILIDAD
 Firma y sello CMP 35502 NRE. 17809

Anexo 1-R



(17)

Lima, 04 de enero de 2016



Señor

Andrés Badra

Gerente General de Compañía Latinoamericana de Radiodifusión S.A.

Avenida San Felipe N° 968,
Jesús María

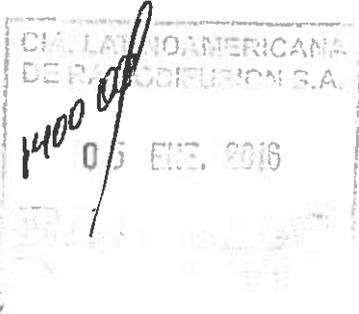
05.01.16
Sello - Recepción
- Hombro
2:00 pm

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 REDACTADO EN LA NOTARIA



me otorgara descanso médico hasta el día 26 de noviembre, luego del cual se inició mi período 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

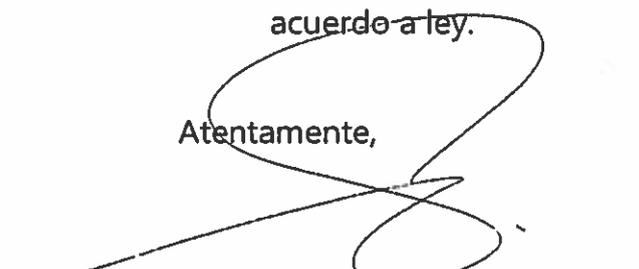
¹ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

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



13/Jun/14
12:30 pm

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente
Módulo 3 - NLPT
Secretaría de Audiencias
MIRTHA ELIZABETH BARRALES LÓPEZ
PODER JUDICIAL

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 enmiende 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

pretensión, 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 pase 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 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, 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 aún 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 CUESTIONAMIENTO 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 pudiese resultar aplicable o debiese ser considerado), sino que, al imputarnos 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:

"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, 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:

"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 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 reiteramos, 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 novena y ocho con 99/100 Soles)** a razón de la Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones Legales y Vacaciones truncas 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, corresponde 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 Círculo 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 TSUBOYAMA
ABOGADA
Reg. N° 21805




DUILIO NICOLINI BARCO
ABOGADO
CAL. 51830


JAIME CUZQUÉN CARNERO
Abogado
CAL N° 23324


CHRISTIAN AGUIRRE CÁRDENAS
ABOGADO
CAL. 63764

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 1-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 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° 128-2012-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, si 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, 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.

2.15 Ejercer la representación mercantil, con las facultades y limitaciones que la ley establece.

2.16 Presentar solicitudes de reconocimiento de créditos ante la Comisión de Procedimientos Concursales del INDECOPI, 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 INDECOPI o cualquiera de sus fedatarios u organismos descentralizados en toda la República del Perú; así como apersonarse ante las distintas comisiones del INDECOPI 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.-

Lcaro.-*

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. TITULOS 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 Certificado
Zona Registral N° IX - Sede Lima

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 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 completen 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 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 (*word 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 evidencia 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 validas, 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
FRECUCENCIA 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 Publico 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 vinculo 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 debera 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, debera 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 debera constar por escrito.

Salvo pacto expreso en contrario, queda entendido que en cualquier caso de resolución anticipada revisto en las cláusulas anteriores, las partes cumplan 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 aplicación 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 debera 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. FUNDO OYAGUE
 R.U.C. : 20100163986



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 : 01/08/2008
 MOTIVO DE RETIRO : SE DIO POR DESPEDIDA
 TIEMPO DE SERVICIO : 7 Años, 6 Meses y 3 Dias

CENTRO DE COSTO : CC1DN90MAT - 80 MATINAL
 PUESTO : CONDUCTORA REPORTERA
 UNIDAD : 001 - UNIDAD PRINCIPAL
 PLANILLA : EMP - EMPLEADOS
 FECHA DE EGRESO : 03/02/2016
 REGIMEN PENSIONES : AFP PRIMA

REMUNERACION COMPUTABLE	C.T.S.	Gratificación	Vacaciones
SUELDO BASICO	12,000.00	12,000.00	12,000.00
GRATI CTS SEMESTRAL	2,000.00	0.00	0.00
TOTAL REMUNERACION COMPUTABLE	14,000.00	12,000.00	12,000.00

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO - CTS :

Último Periodo de CTS 01/11/2015 al 03/02/2016

3 Meses SOLES	1,168.87	3,500.00
3 Dias SOLES	36.89	116.67
MCMTO TOTAL :		3,616.67

VACACIONES :

Indemnización de vacaciones		12,000.00	12,400.00
Pendientes : 2.03 Periodos	Cálculo : (12,000.00 x 2.03) Periodos	12,000.00	24,400.00
Truncas : 6 Meses 3 Dias	Cálculo : (12,000.00/12) x 6.00 Meses + (12,000.00/360) x 3.00 Dias	12,000.00	6,100.00

GRATIFICACION :

1 Meses 0 Dias		12,000.00	2,000.00
----------------	--	-----------	----------

OTROS INGRESOS

BONIF EXTR LEY 30334			135.00
----------------------	--	--	--------

TOTAL DE GANANCIAS : 48,651.67

DEDUCCIONES :

	Porcentaje	Base Afecta	
Por Aportes AFP (SNP) :			
AFP PENSIONES	10.00	30,500.00	3,050.00
COMISION VARIABLE	1.19		362.95
SEGURO INVALIDEZ	1.33		102.48
Retenciones :			
RETENCION QUINTA			-1,146.19
OTROS DESCUENTOS			
DESC EPS			94.34

TOTAL DEDUCCIONES : 2,463.58

NETO A PAGAR : 46,188.09

APORTACIONES DEL EMPLEADOR :

	Porcentaje	Base Afecta	
APORTE DE EPS	2.25	30,500.00	686.25
ESSALUD	6.75	30,500.00	2,056.75
TOTAL APORTES			2,745.00

Recibi de CIA. LATINOAMERICANA DE RADIOFUSION S.A. la cantidad de \$46,188.09 (CUARENTA Y SEIS MIL CIENTO 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 totalmente satisfechos los beneficios que me acuerdan las leyes sociales en vigencia, no teniendo reclamo alguno que formular ni responsabilidad que exigir de Compañía por los servicios prestados ni por ningun otro concepto.

Cia. Latinoamericana de Radiodifusión S.A.

GUSTAVO GOMEZ MORANTE
 Gerente Legal Poderado

CIA. LATINOAMERICANA DE RADIOFUSION S.A.

BERRIOS CABRERA PERLA GUADALUPE
 DNI 42047554

*En recepción de
 indicio correspondiente*

Anexo 1-G



FRECUENCIA LATINA
REPRESENTACIONES S.A.C.
R.U.C.: 20511179051

Lima 17 03 2016 S/

Lugar día mes año

N. 00031345 2 002 193 1502346011 14

DEBIOS CABRETA PERLA SUADANRE
 CUARENTA SEME EXISTO CERRA

BCP

Gonzalo Mutanovich
Gerente de Finanzas

Gustavo Gómez
Gerente Legal

BRUNO S.A. 07-2014

00031345 002 193 1502346011

PERLA SUADANRE

7211-3354

En cumplimiento de la orden
de la compañía se re-estructura.



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
La recepción de
este documento
se declara
con conformidad

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 periodo 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 295 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 I-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

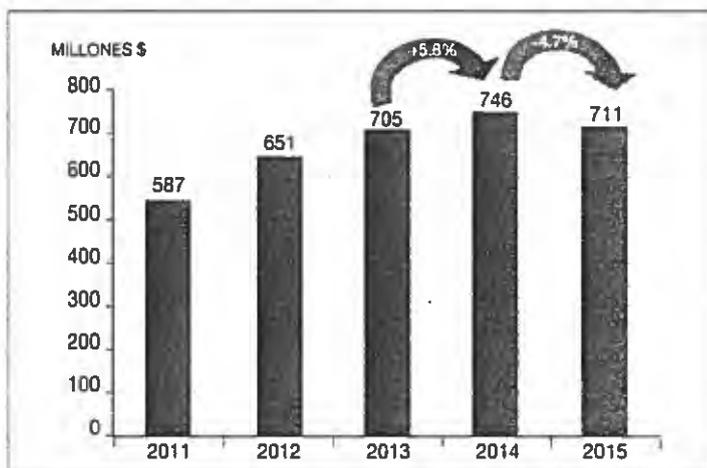
Inversión Publicitaria 2015

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.

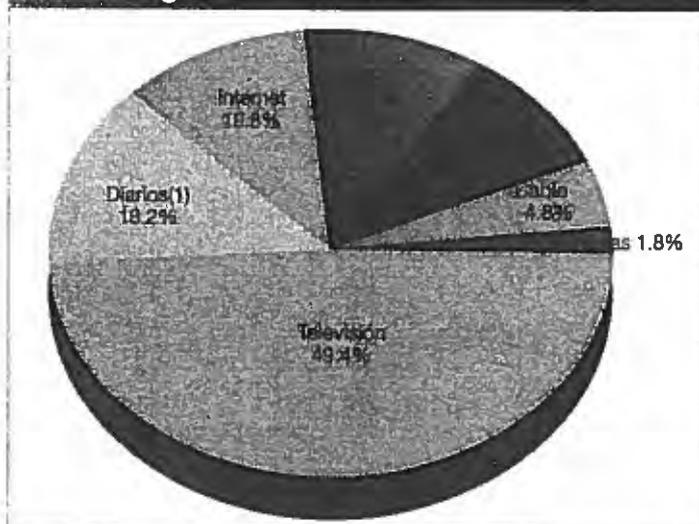
El 2015 no ha sido un buen año para la inversión publicitaria en nuestro país, puesto que la inversión bajó de 746 millones en el 2014 a 711 millones, es decir tuvo una merma de casi 5%.

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 Dólares

	2011		2012		2013		2014		2015	
	US \$	%								
TELEVISIÓN	295	50.3	320	49.2	352	49.9	373	50.0	351	49.4
DIARIOS (1)	98	16.7	103	15.8	106	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 PÚBLICA (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	4.8
REVISTAS	12	2.0	13	2.0	14	2.0	14	1.9	13	1.8
TOTAL	587	100.0	651	100.0	705	100.0	746	100.0	711	100.0
PARTICIPACIÓN 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: C.P.I. - Compañía Peruana de Estudios de Mercados y Opinión Pública S.A.C. / Fuente PBI INEI / SBS, Elaboración: C.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.

Vía 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.

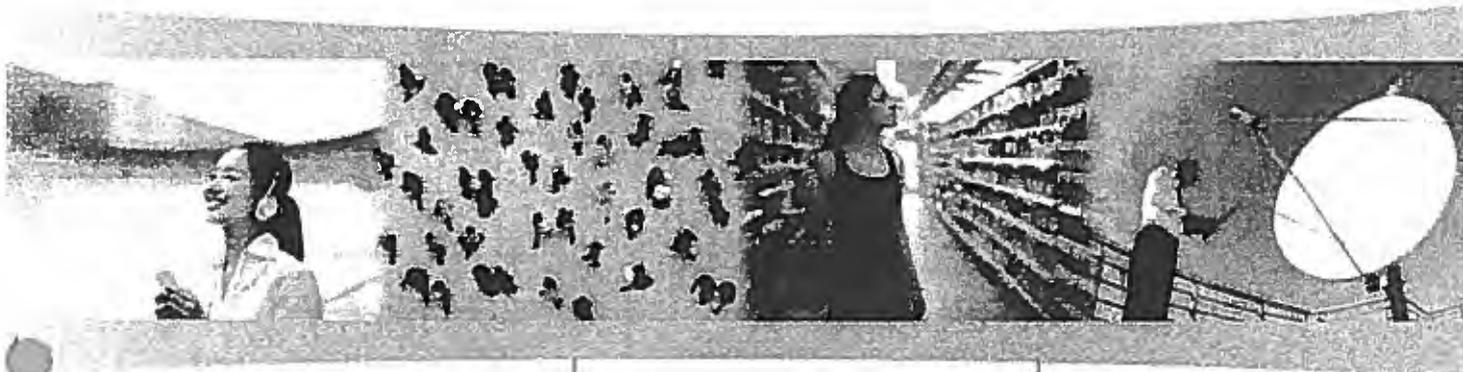
La inversión publicitaria en nuestro país es muy sensible a los indicadores socioeconómicos; cuando hay bonanza económica crece superando ampliamente al PBI, mientras que ante una crisis es uno de los sectores más castigados, en donde muchas marcas disminuyen sus presupuestos publicitarios.

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 marketeros 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.



**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. Telefax: 422 4666 422 3815 421 6271 221 2980 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.

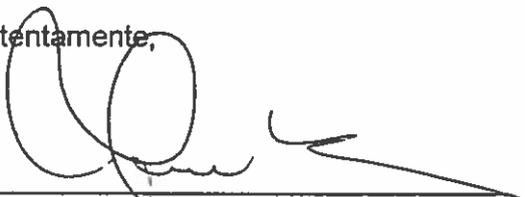
De otro lado, debido a su actual incapacidad temporal sustentada por su descanso médico, y en consideración a su estado de embarazo, nuestra empresa desea que su salud no se vea afectada por lo que le invocamos cumpla con su descanso con toda normalidad para que pronto la tengamos nuevamente laborando.

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.

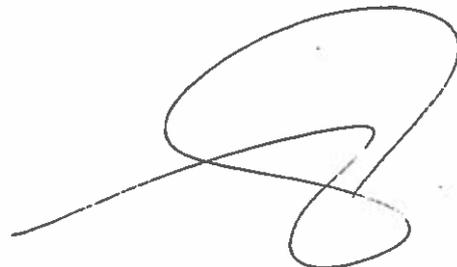
En consecuencia, rechazamos cualquier afirmación e insinuación sobre supuestas lesiones a sus derechos. Si tuviera alguna inquietud o preocupación sobre el particular con gusto podríamos conversarlo personalmente una vez que su estado de salud lo permita y que su médico le autorice a retomar sus labores.

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

Atentamente,



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



42047554.

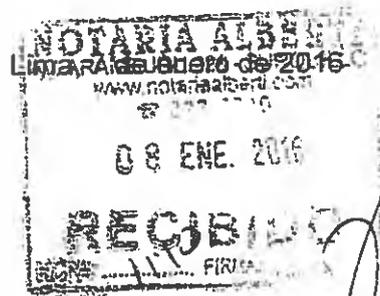


CARGO

Anexo I-M

CARTA NOTARIAL

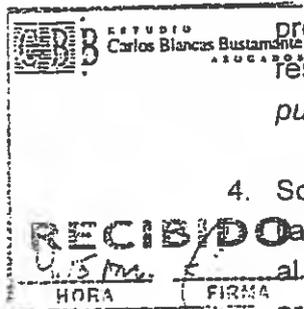
Señora
Perla Berríos Cabrera
 Av. José Galvez Barrenechea 592, of. 601
 Urb. Córpac - San Isidro

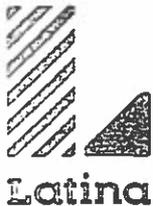


De nuestra consideración:

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:

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





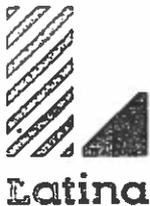
noviembre de dicho año viene gozando de su licencia por maternidad la cual se extenderá hasta el 3 de marzo de 2016.

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"*.

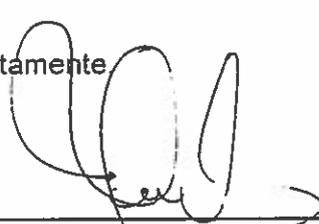


Latina

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 NACION

COMPROBANTE DE PAGO
PODER JUDICIAL

CODIGO : 87997
RELACION DE AUTOS

DOCUMENTO: R.U.C. NRO: 20565469879
DEPEN. JUD: 300150101
JUZGADO LABORAL DIST. JUD. LIMA
N. EXPDTE.: 02713-16
MONTO S/.: *****90.75

013898-1 12OCT2016 9680 0624 0046 12:12:19

CLIENTE

11883428-5-C

Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla



BANCO DE LA NACION

COMPROBANTE DE PAGO
PODER JUDICIAL

CODIGO : 87998
OFREC. PRUEBAS O CALIF. TITULO O EN EXCEP. DEF. BREVEDA

DOCUMENTO: R.U.C. NRO: 20565469879
DEPEN. JUD: 300150101
JUZGADO LABORAL DIST. JUD. LIMA
N. EXPDTE.: 02713-16
MONTO S/.: *****90.75

010151-1 12OCT2016 9680 0624 0046 12:11:53

CLIENTE

11883427-5-C

Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla



BANCO DE LA NACION

COMPROBANTE DE PAGO
PODER JUDICIAL

CODIGO : 89978
DERECHO DE NOTIFICACION JUDICIAL

DOCUMENTO: R.U.C. NRO: 20565469879
DEPEN. JUD: 300150101
JUZGADO LABORAL DIST. JUD. LIMA
CANT. DCC.: 0002
MONTO S/.: *****8.20

015852-3 12OCT2016 9680 0624 0046 12:12:43

CLIENTE

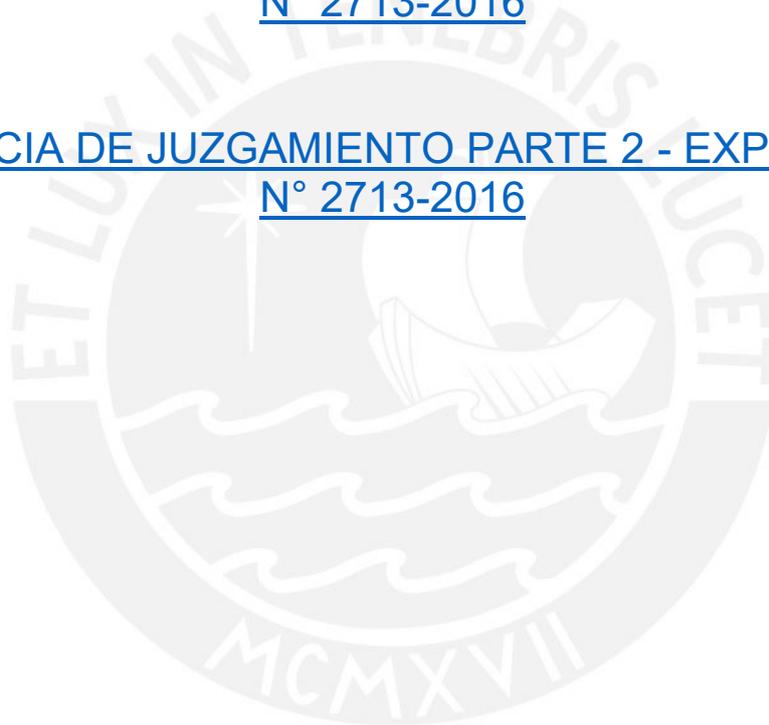
11883429-5-C

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 Berríos 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.

[Signature]

JULIO BEST MORLA
 GERENTE CENTRAL



ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO REDACTADO EN ESTA NOTARIA



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 RADIO DIFUSION S.A.

Dirección: AV. San Felipe N° 968, U.I.S. Fundo Ojayue

Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Jesús María

Hora de inicio: 09:00 Hora de término: 10:47

ASUNTO: CONSULTA DE COTE

(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 Duilio Oscar Nicolini Barco
- Encargado / Responsable del centro de trabajo: Don / Doña
- Representante de los Trabajadores: Don / Doña Perla Guadalupe Benito Cabrera DNI N° 42047554
- Trabajadores presentes en el centro de trabajo afectados por los hechos objeto de investigación.

DOCUMENTACIÓN REVISADA:

Registro de Modificación o Actualización de Datos del Trabajador; T-Registro de Bajas; Boletines de pago de remuneraciones de los meses de Agosto 2015 a octubre 2015. Se deja constancia que en este acto el Apoderado del sujeto inspeccionado hizo entrega a la recurrente Perla Guadalupe Benito Cabrera de su constancia de cote de fecha 03-02-2016 al Jirada Banca de Crédito del Perú. Se deja constancia que la recurrente corrobora que su fecha de cote es el 03 de febrero de 2016-7

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

MAÑA DEL PILAR PRINCIPE ARIAS
Inspector del Trabajo
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
Nombre y Apellidos de los inspectores Actuantes - Legibles
(Firma)

DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN

Don / Doña Duilio Oscar Nicolini Barco
Documento de identidad: DNI N° 43194029 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

**COMPAÑIA 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
 RECIBIDO EN LA NOTARIA

BCP

RVAL 20100047218

01/03/2016
día mes año

S/ xxxxxxxx,457.21

N. 10644736 0 002 173 0000000222 10

NO NEGOCIABLE

Para la orden de

CIA LATINOAMERICANA DE RADIODIFUSION S.A.

UNO MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y SEIS Y 21/100

10644736

cheque de Gerencia

Firma

Lugar: PEZET

[Handwritten signature]

[Handwritten text]

División Comercial

10644736 002 173 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.-

I.- 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 "Sétimo 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 30° 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 35° 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 1764° 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 23° 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 300° 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 instrumentales 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 término 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 trucas por el periodo 01 de enero al 03 de febrero de 2016, vacaciones trucas 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 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 (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 noticiero 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=7CRrIVJy6qc>; <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=7CRrIVJy6qc>



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 restaurar 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:

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 periodo 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 limites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral. Bosch. Barcelona. 1999. Pág. 30; citado por TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Instituciones del Derecho Laboral. 2º 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 otras 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 efectuó su descargo o enmienda 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 38° 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 enmienda 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° 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 si 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 30° 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 palabra, 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 a difundir a través de los medios de comunicación.

9.6 Aquellos periodistas 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 faltando 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 Nicolas de Pierola, frente al Parque
 Universitario - Edificio "Alzamora Valdez", Modulo 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. Sí, 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 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 cimentan 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 ultima 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	126,000.00
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



ML1-114231-74

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 JUZGADO 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
 Cuantia : Nuevos Soles 207,073.95 N Copias/Acomod : 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 30

BANCO DE LA NACION

PODER JUDICIAL
 Casa Superior de Justicia de Lima
 CENTRO DE DISTRIBUCIÓN GENERAL
 JUL. 2017
 24
 24
 24

COMPROBANTE DE PAGO

PODER JUDICIAL

CODIGO : 07835
APELACION DE SENTENCIA

DOCUMENTO: R.U.C. NRO: 20565469879
 DEPEND. JUD: 300150101
 JUZGADO LABORAL DIST. JUD. LIMA
 N. EXPDTE.: 2713-16
 MONTO S/ : *****405.00

UTILIZADA

700111 7 31 JUL 2017 9080 0015 0046 10:26:11

4DEDCFE

CLIENTE

001500073 0790111

Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla

29

BANCO DE LA NACION

COMPROBANTE DE PAGO

PODER JUDICIAL

CODIGO : 09970
DERECHO DE NOTIFICACION JUDICIAL

DOCUMENTO: A.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
CANT. DE DIST. MON GENERAL
NRO? 20565469875
JUL. 2017

UTILIZADA
795611-2 31JUL2017 98804 0235 104 D: 3: 27
F724EE0

001500074 0791611
Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla

PODER JUDICIAL
 Corte Superior de Justicia
 Centro de Instrucción de
 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, simplemente 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 (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 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 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.

2.4. 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, configurarían 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 4º 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 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 publlirreportaje 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 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 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 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 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 370°, 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 139° 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 *“uno de los contenidos esenciales del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los*

¹ STC N° 00896-2009-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 **Pla Rodríguez**², señala: "... esa potestad patronal deber 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 Pla Rodríguez, Américo (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Ediciones De Palma, Buenos Aires, pág.298.

³ Blancas Bustamante, Carlos. (2013). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Jurista Editores. Lima. Pág. 656.



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, formularan 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 tuitivo 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 solo 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 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 coincida. 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 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 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 notarial 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&aq=C%C3%B3digo+de+%C3%89tica+Profesional+del+Colegio+de+Periodistas+del+Peru&aq=chrome..69i57.7647j1j7&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 estipulo 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 durara 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 le 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 19 3 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 le 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 publicitarios 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 continúa 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 LP CL, 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 fomrulado 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 sétima 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 períodos 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 períodos de suspensión de la relación laboral, períodos 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° 182-2017-19°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 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



Sede Arnaldo Marquez

Arnaldo Marquez 1061 - 1066 - 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: 05/02/2016 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
Cantidad : Soles 207,073.95 N Copias/Acomp : 1
Dep. Jud : 0 SIN DEPOSITO JUDICIAL
Arancel : 0 SIN TASAS

SIN ARANCEL JUDICIAL

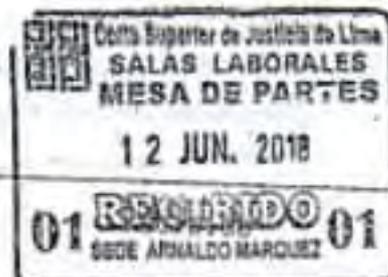
SIN DERECHO DE NOTIFICACION

Sumilla : RECURSO DE CASACION

Observacion :
ADJ DOC. EN COPIAS / SIN ARANCELES/ ESCRITO MODIFICADO A MANUSCRITO
POR EL USUARIO

UNYAS POMA GUADALUPE EULALIA
Plantilla 1

L1-143982-0





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° 42066352, 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.

L 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) URPs (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.
- **Mostrar 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 declare (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 Ortandini (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 resuelven 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 tuitivo 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 9) de la STC recaída en el Expediente Nº 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, computarizados 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 noticiero 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 "esto 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 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 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 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 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 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.

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, considerábase 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 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 MENDOZA, 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/los_boletin_55_1.pdf

³ KRESALJA ROSELLO, Baldo. "Perú: consideraciones constitucionales y legales sobre la competencia económica" En: Revista de Pensamiento Constitucional. Lima, Volumen XI, Número 12. Consulta: 3 de julio de 2017. Disponible en el siguiente enlace: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/articulo/viewFile/2257/2218>

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**.¹² (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 puede 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.⁴ (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 susse coincide 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 Valcárcel 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 movilidades 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° 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 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 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 Esselud; 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, e 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 “60 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 manifestamente carecía de interés para obrar para exigirla.

Al respecto, denunciemos 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 entienda 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 25 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.

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.

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 "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.

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 emplazada, 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:

"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.**

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 escató), 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 al 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.

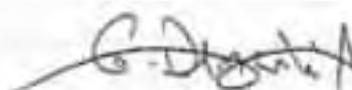
SEGUNDO OTROSÍ DECIMOS: Que acompañamos al presente escrito, copias suficientes del mismo, así como el comprobante de pago del arancel judicial por recurso de casación y de notificación.

NO OJUNTO ARANCELES

Lima, 07 de junio de 2017



JARME CUZQUÉN CARNERO
Abogado
CAL N° 23324



ESCRITURA: 3898
 KARDEX: 80683 MINUTA: 3477

AÑO: 2018
 REG.: 283

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°08387119 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°08387119, 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°4206332, 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°2003171 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") NOMBRO 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 TROBUTARIA - 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 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. ABISMISMO, 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
 TUTORIO 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, COADYUVAR EN LA DEFENSA DE PROCESOS YA INICIADOS INTERVIENIENDO 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 ALCIENCIAS 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 674° Y 648° 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 CONTROVERSIAS, 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, ASÍ COMO EJERCER DENTRO DEL PROCESO ARBITRAL LAS MISMAS FACULTADES DE LAS QUE ESTA INVESTIDO. -----

J. SOLICITAR LA EJECUCIÓN DE SENTENCIAS, LAUDÓS 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 APREMOS 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, ASÍ COMO RETIRAR EXPRESAMENTE CONSIGNACIONES JUDICIALES DE VALORES, DINERO SEA EN MONEDA NACIONAL O EXTRANJERA, RECAUDAR SUS INTERESES LEGALES, MORATORIOS Y COMPENSATORIOS, GASTOS 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. ADEMÁS 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 AGUDIR 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 JUZGUE 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 OFICIALES 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 SUSCRIPCION 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 PETICION, 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. _____

AGREGUE USTED, SEÑOR NOTARIO, LAS DEMAS CLAUSULAS DE LEY Y PASE LOS PARTES RESPECTIVOS PARA LA INSCRIPCION DE ESTE PODER EN EL REGISTRO DE PERSONAS JURIDICAS DE LIMA. _____

LIMA, 18 DE AGOSTO DE 2011. _____

A CONTINUACION UNA FIRMA LEGIBLE. _____

AUTORIZA LA MINUTA EL DR. GINO GENARO SOLANO GUTIERREZ, ABOGADO CON REGISTRO DEL COLEGIO DE ABOGADOS DE LIMA N° 59509. _____

CONCLUSION: _____

INSERTO; ARTICULO 74° DEL CODIGO PROCESAL CIVIL. FACULTADES GENERALES: LA REPRESENTACION 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 REPRESENTACIÓN SE ENTIENDE OTORGADA PARA TODO EL PROCESO, INCLUIDO PARA LA EJECUCIÓN DE LA SENTENCIA Y EL COBRO DE COSTAS Y COSTOS, LEGITIMANDO AL REPRESENTANTE PARA SU INTERVENCIÓN EN EL PROCESO Y REALIZACIÓN DE TODOS LOS ACTOS DEL MISMO, SALVO AQUELLOS QUE REQUIERAN LA INTERVENCIÓN PERSONAL Y DIRECTA DEL REPRESENTADO.

INSERTO: ARTICULO 75° DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL. FACULTADES ESPECIALES: SE REQUIERE EL OTORGAMIENTO DE FACULTADES ESPECIALES PARA REALIZAR TODOS LOS ACTOS DE DISPOSICIÓN DE DERECHOS SUSTANTIVOS Y PARA DEMANDAR, RECONVENIR, CONTESTAR DEMANDAS Y RECONVENIONES, 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 REPRESENTACIÓN PROCESAL Y PARA LOS DEMAS ACTOS QUE EXPRESE 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° 5461832 Y CONCLUYE EN LA FOJA DE PAPEL NOTARIAL SERIE B N° 5461834, 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° 5461832 A N° 5461834, 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.

JM.

RENZO ALBERTI SIERRA
NOTARIO DE LIMA



CAS. N° 2443-87 LIMA
(El Peruano: 10-09-1999)

Lima, quince de diciembre de mil novecientos noventa y ocho.

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 treinta y seis, contra el auto de vista de fojas ciento veintinueve, su fecha dieciocho de julio de mil novecientos noventa y siete, expedida por la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima; que confirmando el auto apelado de fojas treinta y uno, su fecha veintidós de abril de mil novecientos noventa y siete, 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 noventa y ocho, el Recurso de Casación ha sido declarado procedente únicamente por causal de contradicción jurisprudencial existente entre la resolución impugnada y otras 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 - noventa y seis -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 noventa y cinco -TR).

CONSIDERANDO:

Primero.- Que, mediante el auto de fecha veintidós de abril de mil novecientos noventa y siete, se declara la caducidad de la acción (hostilidad), considerando que el plazo de treinta días naturales se computa 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 noventa y seis, y en aplicación del Artículo sesentitrés del Decreto Supremo número cero cinco - noventa y cinco -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 noventa y seis 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 cese, se entiende que éste culmina, cuando el empleador opta por realizar su descargo, esto es el veintiséis de noviembre de mil novecientos noventa y seis, pues se produce antes de que pueda verificarse su opción de enmiendar 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 cautela 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 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 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.

Séptimo.- 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