

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**Exp. N° 14840-2016-0-1801-JR-LA-07**

**Señores:**

ESPINOZA MONTOYA

**SERPA VERGARA**

CANALES VIDAL

**SENTENCIA**

**RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ**

Lima, 27 de diciembre de 2018.-

**VISTOS:**

En Audiencia Pública de fecha 11 de diciembre del año en curso, con la ponencia de la señora Juez Superior, Adriana Serpa Vergara, se emite la siguiente resolución:

**ASUNTO:**

1. Es materia de impugnación la **Sentencia N° 356-2017** del 30 de noviembre de 2017, a fojas 229 a 244, que **DECLARA FUNDADA EN PARTE** la demandada interpuesta por **GUILLERMO GIACOSA ANTELO** contra **GRUPO RPP SAC**, sobre **RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL Y OTROS**, por el periodo comprendido entre el **01 de Julio del 2013 al 30 de junio del 2016**, así como el pago de Beneficios Sociales e Indemnización por Despido Arbitrario.
2. **ORDENAR** que la parte demandada, pague a favor de la parte demandante el importe de **S/. 77,556.64 SOLES (SETENTA Y SIETE MIL QUINIENTOS**

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**Exp. N° 14840-2016-0-1801-JR-LA-07**

**CINCUENTA Y SEIS CON 64/100 SOLES**), por los conceptos de Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones, Vacaciones, Utilidades e Indemnización por Despido Arbitrario; más los Intereses Financieros y Legales, Costas y Costos procesales.

**AGRAVIOS:**

- La **demandada** en su recurso de apelación de fojas 258 a 271, presenta los siguientes agravios:
- 1) Señala que durante el periodo demandado el actor prestó servicios independientes de naturaleza civil, sin jornada de trabajo, ni subordinación, no apreciándose además atisbos de laboralidad. Sin embargo, señala que el Juez concluyó de manera errada que existió una relación laboral, solo basándose en correos electrónicos del año 2016 y el dicho del demandante, sin indicar los medios probatorios que sustentan su decisión; además, alega que en los referidos correos, la participación del actor fue desde su correo personal (Gmail) más no desde la red corporativa del Grupo RPP, lo que en todo caso hubiese sucedido, si el demandante, en algún momento hubiese tenido la condición de trabajador de la empresa.
  - 2) Sobre la **prestación de servicios**, señala que el Juez omitió pronunciarse al respecto, pues según su criterio basta con el horario del programa y la remisión de los correos electrónicos, sin valorar que el actor en el periodo demandado emitió recibos por honorarios a empresas diferentes al Grupo RPP SAC, no advirtiéndose por tanto la existencia de exclusividad en los servicios. Respecto a la **subordinación**, subraya que los correos electrónicos, solamente son del año 2016, no obstante, que el periodo demandado es desde el 2013, y solo revelan

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**Exp. N° 14840-2016-0-1801-JR-LA-07**

coordinaciones sobre temas generales, válidas entre comitente y locador, no apreciándose que la demandada emitiera indicaciones específicas sobre lo que el demandante debía decir en cada programa o la postura que debía tomar; agrega que incluso el actor contaba con un equipo de investigación que era pagado y contratado por el mismo, para el desarrollo de los temas a tratar; asimismo, que su presencia diaria en la empresa no estaba sujeta a horarios y tampoco era superior a las 02 horas que duraba el programa radial, de lunes a viernes; no existiendo tampoco sanciones disciplinarias contra el actor. En cuanto a la **remuneración** señala que dicho elemento de la relación laboral, no fue analizada por el A quo, quien además no tomó en cuenta que el actor emitió recibos a favor de diferentes empresas, toda vez que realizó otras labores de manera simultánea.

- 3) En cuanto a la naturaleza del vínculo contractual mantenido entre las partes, señala que en supuesto negado que se reconozca la existencia de una relación laboral, deberá considerarse que la misma fue a tiempo parcial, puesto que los servicios de conducción del programa radial tenían una duración inferior a 04 horas diarias y de los correos electrónicos no se desprende la existencia de una jornada a tiempo completo, así como tampoco que las partes mantuvieran reuniones previas con el fin de coordinar la temática del programa, o que en todo caso, se exigiera al actor la búsqueda de información sobre los temas del programa, más aun si el propio demandante señaló que contaba con un equipo de investigación que le prestaba servicios directos sobre los temas a tratar
  
- 4) Sobre los beneficios sociales, señala que no le corresponden al tratarse de un vínculo de naturaleza civil, aunado a ello, en el hipotético caso se reconozca la existencia de una relación laboral, ésta era parcial, con dos horas de labores diarias, que era la duración del programa, no cumpliendo con la jornada

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**Exp. N° 14840-2016-0-1801-JR-LA-07**

máxima legal. En ese contexto, considera que la determinación de la última remuneración percibida por el actor, no es correcta, ya que en ella se incluyó un monto por el programa adicional del mes de julio; resultando como **remuneración correcta la suma de S/. 3,333.00 soles**. Asimismo, dada la jornada parcial en que laboró el actor, considera que no le corresponde percibir la compensación por tiempo de servicios – CTS, tampoco vacaciones, y en cuanto a las utilidades y gratificaciones alega que deben liquidarse de forma correcta. Finalmente, respecto al pago de la indemnización por despido arbitrario, alega que no le corresponde dado que el vínculo era de naturaleza civil, además también debe tenerse en cuenta que el demandante desarrollaba servicios de conducción en un programa radial cuya duración era inferior a las 04 horas diarias y 10 horas semanales, por lo que, al tener dicha condición, el cese del trabajador no supone un procedimiento regular de despido, y por tanto tampoco el pago de una indemnización por un supuesto despido arbitrario.

**CONSIDERANDOS**

**PRIMERO:** De conformidad con el artículo 370 *in fine*, del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que recoge en parte el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, cuando la apelación es de un auto, la competencia del superior solo alcanza a este y a su tramitación, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**Exp. N° 14840-2016-0-1801-JR-LA-07**

**SEGUNDO:** El actor en su demanda de fojas 88 a 111, postula como pretensiones el pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario contra Grupo RPP SAC. Sostiene que con fecha 22 de setiembre de 2012, celebró un **contrato de locación de servicios con Grupo RPP SAC**, con posteriores adendas del **01 de julio de 2013 y el 23 de julio de 2014**, con el fin de prestar servicios como conductor radial, cumpliendo con un horario de trabajo, con pautas e indicaciones de su empleador, sin ejercer las labores a su libre albedrío, tal como se aprecia de los correos que le envió la empresa. Sobre los elementos esenciales de la relación laboral, señala que la prestación de servicios fue personalísima, sin ser sustituido por terceros, recibiendo como contraprestación remunerativa por sus servicios una suma mensual acreditada con los recibos por honorarios presentados; en tanto que respecto a la subordinación, sostiene que existen pruebas e indicios de laboralidad, puesto que constantemente le indicaban lo que tenía que hacer y el contenido de los temas en los programas radiales, la existencia de una permanencia laboral en el tiempo, la dirección de la actividad por parte del empleador, la prestación de servicios en el centro de operaciones de la demandada y el control del tiempo de trabajo, ya que indica que cumplía con un horario de trabajo y un horario de transmisión del programa radial de lunes a viernes de 9 a 11 pm, aparte de las labores de coordinación y preparación del programa. En tal medida, solicita el pago de beneficios sociales y de una indemnización por despido arbitrario, al no existir una causa justa o razonable para el cese de sus labores.

**TERCERO:** Por su parte la demandada sostiene que entre las partes solo existió una relación de naturaleza civil, bajo contratos de locación de servicios, no apreciándose documento alguno del que se desprenda de forma clara la existencia de un vínculo laboral, por el contrario de las pruebas que aparecen en autos, se observa que el actor fue contratado para **que preste servicios de conducción de un programa que en un inicio fue de 01 hora y luego de 02 horas** a cambio de una retribución previamente

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**Exp. N° 14840-2016-0-1801-JR-LA-07**

establecida, lo que acredita que el accionante no cumplía ningún tipo de jornada laboral, no desprendiéndose ningún indicio que suponga el encubrimiento de una relación laboral, lo cual resulta lógico al no haberse configurado ninguno de los elementos de una relación laboral; esto es, prestación personal, subordinación y remuneración. Señala que, sin perjuicio de lo alegado, y en el hipotético caso se declare la existencia de una relación laboral se debe tener en cuenta que los servicios prestados eran de carácter parcial, esto es, no contaba con una jornada de trabajo máxima de 08 horas diarias, por el contrario, eran sustancialmente menores: lunes a viernes de 9.00 pm a 11.00 pm, esto es una jornada de 02 horas diarias.

**CUARTO:** Con el fin de centrar el tema de discusión, en esta instancia, resulta necesario subrayar que si bien la demanda abarcaba como periodo reclamado desde el 22 de septiembre de 2012 al 30 de junio de 2016; el A quo desestimó la pretensión referida al primer periodo, del 22 de setiembre de 2012 al 30 de junio de 2013, tal como se aprecia del considerando 15 de la recurrida, extremo de la decisión que ha quedado firme al no ser materia de cuestionamiento por las partes; en tanto que respecto al segundo periodo, el A quo concluyó en el mismo considerando: *“ha existido un vínculo laboral por el periodo **del 01 de julio del 2013 al 30 de junio de 2016**, por lo que la pretensión formulada por la parte demandante, en este extremo debe ser AMPARADA”*; en tal sentido la apelación impulsada por la demandada y el pronunciamiento que emitirá este Colegiado, se circunscribe a este segundo periodo: **01 de julio del 2013 al 30 de junio de 2016**.

**QUINTO:** En tal sentido, con lo alegado por las partes y para dar cuenta del **primer y segundo agravio**, es importante tener en cuenta que si bien el contrato de locación de servicios, es una figura jurídica establecida en los artículos 1764 y 1766 del Código Civil, en la que a diferencia del contrato de trabajo, regula un servicio que se presta sin que exista subordinación del locador con respecto del locatario, así también no existe

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**Exp. N° 14840-2016-0-1801-JR-LA-07**

la obligación de una prestación personal del servicio (ya que puede valerse el contratado de auxiliares y sustitutos); mientras que en el contrato de trabajo, debe existir: una prestación personal, subordinada a cambio de una remuneración mensual; siendo la **subordinación** el elemento distintivo entre un contrato de locación de servicios y un contrato de trabajo, por cuanto en el contrato de trabajo, el empleador tiene las facultades de dirección, fiscalización y disciplinaria, tal es así, que el trabajador debe realizar su labor, en el lugar y forma que determine su empleador, quien es el que determina las condiciones en las que debe efectuar sus labores y en caso de incumplimiento puede imponer la sanción que crea pertinente e inclusive de acuerdo a la gravedad de ello terminar el vínculo laboral.

**SEXTO:** Para establecer la existencia de una relación de naturaleza laboral no sólo debemos basarnos en los elementos esenciales del contrato de trabajo, pues existen situaciones en las que no es fácil determinar si existió o no subordinación, por lo tanto, ayuda observar si se presentan algunos de los *rasgos de laboralidad*, como el cumplimiento de un horario, encontrarse dentro de la estructura organizativa de la institución, las facilidades de material de trabajo, entre otros.

**SÉPTIMO:** En ese sentido también se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en la sentencia expedida en el expediente N°03350-2010-PA/TC, de fecha 19 de julio del 2011, fundamento cinco: *"Este Tribunal ha establecido que "para determinar si efectivamente existió una relación de trabajo entre las partes que fue encubierta mediante sucesivos contratos de locación de servicios, debe analizar en detalle los hechos de la relación originada y mantenida entre las partes, por cuanto para arribar a la conclusión de si una persona es o fue trabajador se debe decidir sobre la base de la realidad y no sobre la base de la forma del contrato.[Así] para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, [...] debe evaluar[se] si en los hechos se presentaron, en forma alternativa y no concurrente,*

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**Exp. N° 14840-2016-o-1801-JR-LA-07**

*alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la Sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración a la demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud”;*

**OCTAVO:** Asimismo cabe citar, lo que en doctrina se denomina como el Principio de Primacía de la Realidad, el cual implica “*que en caso de discordancia entre lo que ocurren 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*”<sup>1</sup>; que, de lo que se trata es que en el ámbito de las relaciones laborales, algunos empleadores, con el objeto de burlar los derechos laborales tratan de disfrazar una relación laboral y hacer aparecer como si se tratara de una relación de carácter civil o comercial, por lo que en virtud del principio antes indicado debe preferirse a los hechos de la realidad y determinar la verdadera naturaleza de la relación jurídica.

**NOVENO:** El Tribunal Constitucional ha definido al Principio de Primacía de la realidad en diversos pronunciamientos, siendo uno de ellas la resolución recaída en el expediente N.º 0833-2004-AA/TC que precisa en su fundamento quinto “*Así, 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*

---

<sup>1</sup> PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Depalma, Buenos Aires, 1998, Pág. 313.



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**Exp. N° 14840-2016-0-1801-JR-LA-07**

que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos (...).”.

**DÉCIMO:** En el caso de autos, podemos apreciar que con **fecha 22 de setiembre de 2012**, las partes suscribieron un contrato de locación de servicios, señalando como elementos a subrayar, el objeto: “*LA COMITENTE y EL LOCADOR acuerdan libre y voluntariamente celebrar un contrato de locación de servicios, en virtud de la cual el segundo a su entera responsabilidad y acorde con los formatos establecidos por LA COMITENTE prestará los servicios de conducción de ‘el programa’. La prestación se deberá desarrollar en vivo durante los horarios de transmisión de ‘el programa’; como plazo: “el presente contrato tendrá un plazo de vigencia de (1) año, contados desde el 22 de setiembre de 2012 hasta el 30 de setiembre de 2013, pudiendo ser prorrogado previo acuerdo de partes; en cuanto a la retribución: “LA COMITENTE y EL LOCADOR convienen en que la primera abonará como retribución a las prestaciones que este último realice, la suma bruta mensual S/. 1,800.00 soles (...) las partes acuerdan que en caso que por cualquier motivo EL LOCADOR no cumpla con alguna emisión del programa deberá abonar a LA COMITENTE una penalidad equivalente a S/. 81.81 soles por cada emisión no cumplida, suma que podrá ser descontada directamente por LA COMITENTE de la retribución mensual, salvo que el incumplimiento se deba a situaciones de caso fortuito, fuerza mayor y/o enfermedad de EL LOCADOR las mismas que deberán ser acreditadas por éste”.*

**UNDÉCIMO:** Posteriormente, las partes **suscribieron con fecha 01 de julio de 2013 y 23 de julio de 2014**, addendas al contrato de locación descrito, en las que efectuaron modificaciones referidas a su objeto: “*En dicho contexto LA COMITENTE requiere de los servicios de EL LOCADOR para que éste le preste servicios independientes como conductor de un programa radial que se emite vía la frecuencia 96.7 FM de lunes a viernes (incluyendo feriados) de 9.00 pm a 11.00 pm*”; refiriéndose el resto de

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**Exp. N° 14840-2016-0-1801-JR-LA-07**

modificaciones al aumento de la remuneración a pagar (S/. 3,333.33 Soles) y de la penalidad establecida en el contrato primigenio.

**DUODÉCIMO:** De la confrontación del contenido del contrato de naturaleza civil antes descrito con las pruebas aportadas por las partes, se tiene que se encuentra acreditada la verdadera naturaleza laboral de la relación contractual existente con la demanda:

- i. Respecto a la **remuneración**, se aprecia en la cláusula cuarta modificada, el monto de la remuneración mensual, que se fijó para el demandante, con lo cual se acredita que el accionante se encontraba laborando para la entidad demandada y que por los servicios prestados por esta parte percibía una remuneración mensual. La acreditación de dicho elemento, fluye de los recibos por honorarios de fojas 11 a 34, girados por el demandante a favor del Grupo RPP SAC, por los “servicios prestados” y por el monto de “S/. 3,333.00 soles”.
- ii. Sobre la **prestación personal**, consta en el contrato de locación de servicios primigenio, en la cláusula segunda “LA COMITENTE y EL LOCADOR acuerdan libre y voluntariamente celebrar un contrato de locación de servicios, en virtud de la cual **el segundo a su entera responsabilidad** y acorde con los formatos establecidos por LA COMITENTE **prestará los servicios de conducción de ‘el programa’**. **La prestación se deberá desarrollar en vivo durante los horarios de transmisión de ‘el programa’**; queda demostrado que el actor prestó directamente sus servicios a la demandada sin que se haya valido de terceras personas para el cumplimiento de sus prestaciones.

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**Exp. N° 14840-2016-0-1801-JR-LA-07**

iii. En cuanto a la **subordinación**, en la primera Addenda al Contrato de locación de servicios citado, se indicó : “ *En dicho contexto LA COMITENTE requiere de los servicios de EL LOCADOR para que éste le preste **servicios independientes** como conductor de un programa radial que se emite vía la frecuencia 96.7 FM de lunes a viernes (incluyendo feriados) de 9.00 pm a 11.00 pm*”; sin embargo, frente a lo que de manera formal señala el contrato precitado, **se tienen que a fojas 35 a 83**, obran los correos electrónicos intercambiados entre el actor y empleados de la demandada, en los que se observa:

— **El demandante recibía diariamente las pautas sobre los temas que se debían** tratar en el programa que conducía desde las 9.00 pm a 11.00 pm, dentro de estas indicaciones específicas se aprecia que la **Producción de la radio, estructuraba las diferentes secuencias del programa**, así como los temas e invitados, a los que el actor como conductor del programa debía ceñirse; excediendo tales directivas de las meras coordinaciones generales que la demandada señala mantuvo con el actor, en sus calidades de comitente y locatario, respectivamente; apreciándose por tanto, que la prestación efectuada por el demandante, carecía de la autonomía que de manera formal se consignó en el contrato suscrito.

— De igual forma es particularmente revelador, el correo de **fojas 77 y 78**, enviado por **Anny Gamarra Quispe, trabajadora de la demanda** con mail de extensión corporativa del Grupo RPP: [agamarra@gruporpp.com.pe](mailto:agamarra@gruporpp.com.pe), comunicación dirigida a los Productores y Conductores de programas de Radio Capital, entre los que se encontraba el demandante : [guillermo.giacosa@gmail.com](mailto:guillermo.giacosa@gmail.com); el asunto del correo múltiple es: “**Puntualidad en sus programas: La hora es la hora en Capital**”, en tanto que el contenido de la comunicación electrónica, revela claramente que la demandada impartió directivas concretas

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**Exp. N° 14840-2016-0-1801-JR-LA-07**

sobre el desarrollo de los programas, incluso alude a que **“todos deben llegar con anticipación para coordinaciones. Si llegan tarde nos vemos obligados a repetir los cortes y pasar grabaciones lo que es totalmente contraproducente”**. Se aprecia, asimismo, adjunto a la comunicación reseñada, el **anexo “2016 Pauta Controles en Cabina”**, en las que se describen una serie de responsabilidades y errores en que podrían incurrir los trabajadores y las **sanciones que ello, acarrear: “falta”, “falta grave”, “amonestación”**.

- Los hechos descritos revelan que el demandante se encontró bajo **supervisión y subordinación**, por parte de la empresa demandada, quien en todo momento dirigió el desenvolvimiento de las labores contratadas con el actor e incluso impartió disposiciones específicas que revelan que su contraparte se hallaba sujeta a sus directrices, y que incluso en su calidad de empleadora, **mantuvo latente la facultad sancionadora, como se evidencia de las medidas que potencialmente podía imponer a sus trabajadores, entre ellos el demandante**; coligiéndose por tanto, en aplicación del *principio de primacía de la realidad*, que el contrato de locación de servicios y sus addendas, durante el periodo del 01 de julio de 2013 al 30 de junio de 2016, ocultaba en realidad una relación laboral entre el demandante y emplazada.

**DECIMOTERCERO:** Aunado a ello, y en relación con los *rasgos de laboralidad*, explicitados por el Tribunal Constitucional, se tiene que la dinámica de los hechos previos a la emisión del programa (envío de pautas al demandante sobre el programa radial), así como las directrices emitidas por la demandada, sobre el propio desenvolvimiento del programa y el desempeño en cabina; traslucen la presencia de *control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta*; además la prestación fue de *cierta duración y continuidad*, **iniciándose en setiembre de 2012** hasta junio de 2016, mereciendo la suscripción de sucesivas addendas al contrato

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**Exp. N° 14840-2016-0-1801-JR-LA-07**

original; así como el pago de una remuneración fija al demandante (S/. 3,333.00 soles); rasgos que, en todo caso, coadyuvan en la conclusión de la existencia de una relación laboral entre las partes.

**DECIMOCUARTO:** Asimismo, en cuanto a las alegaciones vertidas por la apelante, **respecto a que los correos electrónicos solo corresponden al año 2016**, debe tenerse en cuenta que si bien el periodo a analizar, efectivamente, parte del mes de julio de 2013, no existe evidencia proporcionada por la demandada que demuestre que la prestación de servicios en el **año 2016, y tal como lo reflejan los correos, hubiese tenido durante los años 2013, 2014 y 2015**, características distintas a las analizadas; más aún si se trató del mismo programa, emitido en el mismo horario, a lo largo del periodo amparado por el Aquo. De similar manera, en cuanto al argumento que el demandante contaba con un grupo de investigación que contrataba para el desarrollo de los temas, si bien ello fue reconocido en la Audiencia de Conciliación, por el propio actor, no obstante, con tal hecho no se desvirtúa la prestación personal de servicios, puesto que, por encima de ello, no existe objeción respecto a que los servicios contratados, la conducción del programa radial, fueron desplegados por el demandante. Por otro lado, en lo concerniente a que las comunicaciones que el actor mantenía con la demandada, se hacían desde un correo electrónico privado: `guillermo.giacosa@gmail.com`, usado por el demandante, y que ello revelaría que no era trabajador de la demandada; tal argumento, no reviste mayor trascendencia puesto que justamente lo que se analizó en el presente caso, es que la demandada ocultó una relación laboral, bajo un contrato de locación de servicios, en la que como es lógico suponer no se le asignó un correo institucional.

**DECIMOQUINTO:** En cuanto a la alegación de la demandada, referida a que no se aprecia *exclusividad* en los servicios prestados por el actor; es importante tener en cuenta, que para ser considerado trabajador del régimen privado, y se le reconozca los

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**Exp. N° 14840-2016-0-1801-JR-LA-07**

derechos y beneficios de este régimen, las normas laborales no exigen la exclusividad en los servicios prestados, situación que únicamente se dio para efectos de la estabilidad laboral, hasta la vigencia de la Ley N° 24514, que en su artículo 2°, establecía: *"están amparados por la presente Ley los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada o de las empresas públicas sometidas al régimen de la actividad privada, que laboren cuatro (4) o más horas diarias **para un solo empleador**, cualquiera que fuera la naturaleza del patrimonio de éste o la modalidad empresarial que adopte, y siempre que hayan superado el período de prueba de tres (3) meses."*; condición que ya no se exige, pues el artículo 5 del texto primigenio del Decreto Legislativo 728 "Ley de Fomento del Empleo", únicamente menciona que se requiere ser trabajador del régimen privado para estar comprendido dentro de dicha ley, y así las sucesivas modificatorias refieren lo mismo; en tanto que las leyes que reconocen Compensación por Tiempo de Servicios, Vacaciones, Gratificaciones, para los trabajadores comprendidos dentro del régimen privado, no exige como requisito, ser trabajador exclusivo de una empresa. En tal sentido, el **primer y segundo agravio** propuestos por la demandada, deben desestimarse y confirmarse dicho extremo de la sentencia recurrida.

**DECIMOSEXTO:** Con relación al **tercer agravio** vinculado a la existencia de una *jornada a tiempo parcial* nuestra legislación laboral (artículo 13 del D.S. N° 001-96-TR / Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo) considera el contrato a tiempo parcial, a aquel contrato donde el trabajador **labora menos de 04 horas diarias o menos de 20 horas horas semanales**. Asimismo, los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales para cuya percepción no se exija el cumplimiento de 4 horas diarias de labor. Según la normativa laboral vigente que regula la percepción de los beneficios laborales son tres los derechos que no tendrían aquellos trabajadores con contratos a tiempo parcial, los cuales son : el derecho al

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**Exp. N° 14840-2016-0-1801-JR-LA-07**

pago de la compensación por tiempo de servicios (CTS), derecho vacacional (descanso y remuneración vacacional) y la protección frente a un despido arbitrario.

**DECIMOSÉPTIMO:** Al respecto se tiene que en la primera addenda al contrato de locación suscrito entre las partes, se determinó que la prestación de servicios del actor **sería para desempeñarse como conductor de un programa radial que se emite vía la frecuencia 96.7 FM de lunes a viernes (incluyendo feriados) de 9.00 pm a 11.00 pm**” (negritas agregadas); respecto a lo cual la demandada considera que efectivamente los servicios para los que fue contratado el actor tenían una duración inferior a 04 horas diarias. Sin embargo, más allá del aspecto formal acordado por las partes, fluye del contenido de los correos electrónicos, que la prestación no se limitaba al horario pactado en el contrato de locación, ello por cuanto diariamente la demandada le remitía con antelación al trabajador las pautas sobre los temas que se debían tratar en el programa que se propalaba a las 9.00 pm a 11.00 pm. Dichos correos eran remitidos al actor desde el correo electrónico: [rcandela@gruporpp.com.pe](mailto:rcandela@gruporpp.com.pe), y en mayor medida en horas de la mañana (10.28 am el día 16 de mayo de 2016, 9.13 am el día 30 de mayo de 2016) y algunas veces hacia el mediodía y la tarde (12.12 pm del 20 de abril de 2016, y 04.03 pm del 11 de mayo de 2016).

**DECIMOCTAVO:** Lo descrito permite inferir de manera razonable que la prestación de servicios del actor efectivizada desde el **01 de julio de 2013 al 30 de junio de 2016**, no solamente estuvo circunscrita a las dos horas diarias de emisión del programa (9 a 11 pm) sino que previamente a ello, el actor al recibir la pauta diaria referida al contenido del programa, debía desarrollar una serie de actividades encaminadas a prepararse o en todo caso, procesar información vinculada a los temas que le eran remitidos por la producción del programa que conducía, toda vez que en su condición de conductor del mismo, resulta lógico dar por sentado que debía estar preparado para el tratamiento de los temas pautados diariamente, más aun si el programa contaba con

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**Exp. N° 14840-2016-0-1801-JR-LA-07**

invitados especializados en los temas a quienes el conductor debía entrevistar; todo ello permite concluir, que las tareas desplegadas por el actor, superaron el mínimo legal de 04 horas diarias de labor; por lo que el vínculo mantenido entre las partes no alcanza a calificar como de carácter parcial; debiendo en consecuencia, desestimarse el **tercer agravio** propuesto por la demandada y confirmarse dicho extremo de la venida en grado.

**DECIMONOVENO:** En lo que atañe al **cuarto agravio** referido a la percepción de los beneficios sociales reclamados, al haberse determinado en líneas precedentes que el demandante, por el periodo del **01 de julio de 2013 al 30 de junio de 2016**, se vinculó con la demandada, mediante un contrato de naturaleza laboral, **superando el mínimo legal, de 04 horas diarias exigido**, le asiste el derecho a los beneficios laborales reclamados, así como el pago de la indemnización por despido arbitrario, producto del cese unilateral ejecutado por la demandada; razón por la cual deben desestimarse los argumentos de la demandada, respecto a que determinados beneficios económicos (vacaciones y compensación por tiempo de servicios -CTS) así como la indemnización por despido arbitrario, no le corresponden al actor. Establecido ello, sin embargo, cabe amparar las alegaciones de la demandada referidas al cálculo de la indemnización, toda vez que como afirma dicha parte, la remuneración habitual del demandante era de S/. 3333.00, y no la que consideró el A quo de S/. 3,484.85 (fojas 32), puesto que este monto corresponde al último recibo girado (junio 2016), cuando lo correcto era que tome en cuenta la regularidad de las 06 últimas remuneraciones percibidas por el actor; tal como se indica a continuación:

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO		MONTO
TIEMPO DE SERVICIOS	03 Años / 00 Meses / 00 Días	
REMUN. INDEMNIZATORIA	3,333.00 x 1.5 =	4,999.50
TOPE INDEMNIZATORIO	3,333.00 x 12 =	39,996.00
MONTO DE LA INDEMNIZACIÓN	(4,999.50 x 3) =	14,998.50
<b>TOTAL INDEMNIZACIÓN</b>		<b>S/. 14,998.50</b>



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**Exp. N° 14840-2016-0-1801-JR-LA-07**

En cuanto al cálculo de las **gratificaciones** y las **utilidades** dichos conceptos han sido calculados de manera correcta; toda vez que, respecto al primer concepto, se aprecia que contrariamente a lo expuesto por la apelante, el A quo no ha calculado la gratificación de julio/2013, por lo que obviamente no ha tomado en cuenta lo percibido por el trabajador en junio/2013; apreciándose por tanto que las gratificaciones han sido liquidadas con las remuneraciones percibidas, y en la de julio/2016 ha promediado la remuneración de los 6 últimos meses. En lo que concierne al cálculo de las utilidades, ellas se han liquidado con la información que figura en las liquidaciones de fojas 213 a 216, tomando en cuenta las remuneraciones percibidas por el actor y las gratificaciones establecidas en la sentencia. Por tanto, el presente extremo del agravio propuesto por la demandada, debe ser desestimado; correspondiendo que tanto que la demandada abone al accionante los siguientes conceptos:

Indemnización	14,998.50
Gratificaciones	20,023.31
Vacaciones	16,791.55
CTS	11,481.04
Utilidades	13,578.92
<b>TOTAL</b>	<b>S/. 76,873.32</b>

Por estas consideraciones y de conformidad con el inciso a) del artículo 4.2° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima.

**RESUELVE:**

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**Exp. N° 14840-2016-0-1801-JR-LA-07**

**CONFIRMAR** la **Sentencia N° 356-2017** del 30 de noviembre de 2017, a fojas 229 a 244, que declara **FUNDADA EN PARTE** la demandada, interpuesta por **GUILLERMO GIACOSA ANTELO** contra **GRUPO RPP SAC**, sobre **RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL Y OTROS**, por el periodo comprendido entre el **01 de Julio del 2013 al 30 de junio del 2016**; y **MODIFICANDO** el monto a pagar ordena que la demandada abone a favor del demandante el importe de **S/. 76,873.32 SOLES (SETENTA Y SEIS MIL OCHOCIENTOS SETENTITRES CON 32/100 SOLES)**, por los conceptos de Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones, Vacaciones, Utilidades e Indemnización por Despido Arbitrario; más intereses financieros y legales, con costas y costos procesales.

En los seguidos por **GUILLERMO GIACOSA ANTELO** contra **GRUPO RPP SAC** sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros; y los devolvieron al Juzgado de Origen.  
**Notifíquese.** –