

# EL TRATAMIENTO JURÍDICO DE LAS REESTRUCTURACIONES EMPRESARIALES EN EL DERECHO LABORAL PERUANO

---

JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU<sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>

---

## I. INTRODUCCIÓN

---

Se vienen dando cambios estructurales que están transformando la realidad contemporánea<sup>(3)</sup> a una velocidad vertiginosa, no solo en lo social y económico, sino también en las relaciones de trabajo que, por adecuarse, está generando la reconfiguración de la concepción de los sujetos laborales.

Tradicionalmente, el Derecho del Trabajo ha prestado especial interés a la evolución de la figura del trabajador y sus particularidades; sin embargo, un acercamiento sobre las transformaciones empresariales (un tema tan actual como controvertido), que excede el campo del Derecho del Trabajo, en la realidad nos exige preocuparnos por la renovada noción del empleador de cara a sus responsabilidades laborales y las relaciones laborales.

---

(1) Profesor Principal en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Profesor en la Universidad del Pacífico y UDEP. Socio de Miranda & Amado, Abogados.

(2) Agradecemos a la señorita Katy Noriega Góngora por sus aportes en la revisión del presente artículo.

(3) Globalización económica y empresas globales, dinamismo y cambios constantes en las tendencias de las empresas transnacionales, generalización de los mercados flexibles, los procesos de descentralización productiva, el desarrollo de la competencia en mercados saturados por ofertas diversas de productos o la incursión de un nuevo paradigma tecnológico basado en la información.

La presente ponencia busca explicar, a través de la diferenciación de definiciones de empresario, empleador, dueño del capital y otros, las implicancias laborales de las reestructuraciones extintivas y no extintivas empresariales.

## II. CONCEPTOS PREVIOS

---

Para poder analizar las principales formas de reestructuración empresarial y su secuela sobre el campo laboral debemos esclarecer el concepto que manejaremos sobre la empresa misma. Al respecto, en doctrina existen tres teorías relevantes: la comunitarista, la clásica y la moderna, siendo esta última tal vez la más importante.

En la **tesis comunitarista** la concepción de empresa<sup>(4)</sup> y empresario están dissociadas. Como el objeto es la colaboración económico-social entre los miembros de la empresa para obtener un fin común, la continuidad laboral se sostiene en que el vínculo se construye con la empresa misma (real contraparte laboral), de modo que el empresario puede cambiar sin afectarlos. Adicionalmente, debemos precisar que se maneja la idea de un verdadero derecho real de propiedad sobre el empleo atribuido al trabajador. Un despido sin causa en este escenario es equivalente a una expropiación del puesto de trabajo o de la situación de trabajador en la empresa<sup>(5)</sup>.

En la **tesis clásica**, empresa y empresario son sinónimos de empleador. Este es el titular de los medios de producción y ejerce poder de dirección. A diferencia de la anterior, el objeto que mueve la construcción de la empresa y la creación de vínculos laborales es el interés económico del dueño del capital. El empresario, siendo propietario de los medios de producción, contrata trabajo ajeno realizando la explotación bajo su propio riesgo, por lo cual posee poder sobre el trabajo ajeno que utiliza. En este caso, la continuidad se explica en el principio de conservación del acto jurídico llevado a lo laboral.

---

(4) La empresa es una comunidad de trabajo organizada hacia un fin común que excede los intereses del empresario y trabajadores.

(5) MEJÍA, Renato. *Transmisión de empresa y relaciones laborales*. Texto mimeografiado. Lima, 2005. Para el autor, la aproximación unitaria de las relaciones laborales debe ser rechazada. Los conflictos de intereses son inevitables en todas las sociedades y las normas ayudan a resolverlos pero no a eliminarlos.

Finalmente, en la **tesis moderna** el empresario y el empleador se distinguen. No necesariamente quien dirige económicamente la organización productiva y ejerce el poder de dirección, es el titular de los medios de producción. El objeto, en este caso, es competir y colaborar para mejorar la capacidad productiva de la empresa por lo que no es inusual que el dueño del capital (empresario) entregue esta responsabilidad a quien está mejor capacitado para conducir la empresa a la obtención de los mejores resultados productivos. El principio de continuidad se fortalece debido a la finalidad protectora del derecho del trabajo que reconoce la situación de desventaja material del trabajador. Ello explicará, en muchos casos, cómo al margen de la sustitución del empleador, ante un cambio de empresa o segmentación en la misma, se respetarán el periodo laborado previamente, recibiendo el tratamiento de un vínculo ininterrumpido.

Como se puede apreciar, en esta última tesis es primordial diferenciar los conceptos para atender a las implicancias de laborales de las transformaciones empresariales que se vienen inventando y reinventando ante el silencio de la ley; será precisamente esta cualidad la que volverá eficiente la última tesis para describir nuestra realidad actual, identificar quién ejerce el poder de dirección y ante quién se puede reclamar los derechos de un vínculo laboral que se interrumpió por decisiones estrictamente productivas.

### III. REESTRUCTURACIONES EMPRESARIALES

---

La búsqueda constante por generar un mayor valor para el accionista es una de las características más naturales de un mercado globalizado y, en esta búsqueda, la elección constante de reestructurar las empresas para adecuarse al mejor modelo productivo es uno de los medios de mayor trascendencia para conseguirlo.

Dentro de este fenómeno variable y aparentemente ilimitado en opciones podemos perfectamente seguir apreciando el típico conflicto de intereses del mundo laboral: por un lado, el trabajador que quiere que la relación laboral permanezca inalterable (o mejoren las condiciones) y sus créditos laborales estén garantizados; mientras que, del lado del empleador, se quiere mantener (o mejorar) la capacidad productiva, adoptando las medidas y ajustes necesarios para ello. Ambos pueden coincidir o no, por lo que existe un conflicto latente.

Los diversos ejemplos que vamos a desarrollar a continuación tienen en común que todos deben brindar una respuesta a un concepto sumamente relevante a efectos de nuestro estudio, y que ya ha sido previamente invocado: el principio de continuidad laboral.

En el citado principio, de clara naturaleza tuitiva, prima la seguridad del trabajador por la necesidad de garantizar su subsistencia y la de su familia. Algunos ejemplos de sus manifestaciones más comunes son la preferencia por los contratos de duración indefinida sobre los de duración determinada<sup>(6)</sup>, la admisión de periodos prolongados de interrupción o suspensión de la relación laboral<sup>(7)</sup>, la prolongación del contrato en los casos de sustitución o modificación del empleador, la resistencia a admitir la resolución del vínculo laboral por la sola voluntad del empleador<sup>(8)</sup>, la admisión de transformaciones del contrato<sup>(9)</sup>, etc.<sup>(10)</sup>.

En nuestro ordenamiento, mediante Ley N° 26513 se dejaron sin efecto las escasas normas laborales que recogían expresamente las consecuencias de aplicar el principio de continuidad, en particular para los casos de venta, traspaso, fusión, cambio de giro del negocio y otras figuras análogas<sup>(11)</sup>.

No obstante, consideramos que la solución al vacío normativo legal encuentra respuesta en la lectura conjunta de los artículos 22 (protección y fomento al empleo) y 27 (protección del trabajador frente al despido

---

(6) Nuestro ordenamiento lo recoge en el artículo 37 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en adelante, LPCL.

(7) Es el caso de licencias por enfermedad, descansos pre y posnatal, licencias con goce y sin goce a solicitud del trabajador o impuestas por el empleador, etc.

(8) Esto sucede en la medida de que nuestro legislador ha optado por el listado taxativo de causales justas de despido.

(9) Se nos ocurre la posibilidad de suscribir convenios de reducción de remuneración sustentados en la imposibilidad del pago total por parte del empleador, lo que podría conducir a la necesidad de extinguir el vínculo laboral. El trabajador podría acordar con su empleador la modificación del contrato de trabajo para el mantenimiento del vínculo laboral. Al respecto, el Tribunal Constitucional opina que no es necesario causalizar el convenio, bastando con la manifestación de voluntades válida en el sentido de la reducción de remuneración. Frente a ello, la Corte Suprema opina que sí es necesario establecer un fundamento, que además debe estar vinculado con dificultades financieras de la empresa, las mismas que una vez superadas deberían vencer la razón de ser del acuerdo, volviendo todo a la normalidad.

(10) HERRERA, Isabel. "Transmisión de empresa y principio de continuidad". En: *Asesoría Laboral*. N° 67, Lima, 1996.

(11) La Tercera Disposición Final de la Ley N° 26513 derogó la Ley N° 4916, Ley del Empleo Particular del año 1924 y por ende, quedó sin efecto su reglamento, la resolución Suprema de 22 de junio de 1928, norma que establecía la conservación de los derechos laborales en los supuestos de transmisión de empresa (arts. 49 y 69). El decreto supremo del 14 de abril de 1944 y la jurisprudencia laboral correspondiente completaban el esquema establecido a este respecto por el reglamento de la Ley N° 4916. Todas las normas vinculadas se asumen inaplicables.

arbitrario) de la Constitución Política del Perú, examinados bajo la inspiración del mencionado principio, de modo que no se afecte la continuidad del vínculo laboral ni los derechos derivados de dicha prolongación por decisiones estrictamente empresariales.

A efectos de ver su concreción, hemos identificado diversos escenarios que desarrollaremos a continuación:

### 1. Transferencia de activos

Se produce cuando un bien es transferido por un empresario a otro que lo adquiere. Propiamente no nos enfrentamos a una transmisión de empresa en tanto esta sigue siendo la misma, solo que se desprende de un bien que la componía.

El asunto controvertido y estrictamente relacionado a temas laborales tiene que ver con la aplicación del concepto de persecutoriedad. El Decreto Legislativo N° 856 regula la preferencia del cobro de los créditos laborales sobre bienes transferidos a terceros por el empleador deudor, de allí es que viene la idea de la “persecución de los bienes”. Dicha norma fija expresamente la prioridad de los créditos laborales sobre cualquier obligación de la empresa o empleador.

En su artículo 3 se indica que esta preferencia se ejerce: (i) sobre la transferencia de activos fijos o de negocios efectuadas dentro de los seis (6) meses anteriores a la declaración de insolvencia del acreedor; o (ii) por plazo indefinido en los casos en los que por simulación o fraude a la ley, el empleador injustificadamente haya buscado originar el cierre del centro de trabajo o la transferencia de activos fijos a terceros para defraudar el pago de las obligaciones laborales.

En estos casos existirá un tercero, distinto al empleador / deudor que es responsable de los créditos laborales<sup>(12)</sup>, que puede ver afectado su patrimonio.

Actualmente, nuestra jurisprudencia nos informa que en la regularidad de los casos los trabajadores suelen demandar simultáneamente al empleador / deudor y al tercero adquirente del bien, a fin de ejecutar los activos transferidos. Solo hasta este punto el actual titular del activo ya se ve afectado con la necesidad de particular en un proceso en el que no tiene ningún interés más que el de proteger su propiedad. Por si ello no fuera suficiente,

---

(12) Sentencia expedida por la Corte Suprema, recaída en el Expediente N° 3805-2000-BE.

la realidad nos indica que además los jueces no verifican si efectivamente se configura una simulación o fraude a la ley; incluso aplican el plazo ilimitado para la persecución de los bienes<sup>(13)</sup>. La consecuencia de ello es que aun cuando sea una adquisición de buena fe y exista un tiempo relevante transcurrido, no existe seguridad jurídica para proteger la propiedad adquirida.

Sin querer ahondar en este asunto controvertido y que aún no ha sido –ni parece estar en agenda– zanjado por el legislador, debemos recalcar que la interpretación ilimitada en virtud de la cual se aplica el supuesto sin límite temporal para la persecución<sup>(14)</sup> puede generar un atentado contra otros derechos constitucionales como la libertad de contratación y de propiedad. En consecuencia, el razonamiento que viene recogiendo en las diversas sentencias consultadas, que de plano le dan prevalencia al principio de persecutoriedad, creemos que atenta contra los derechos fundamentales de los adquirentes de buena fe.

## 2. Transmisión de empresa (cesión de posición contractual)

Para efectos jurídicos laborales esta figura se produce cuando lo que se transmite es la titularidad, generando una sucesión de empresarios y no de empresa. Esto ocurre si la (empresa) unidad económica que se transfiere, mantiene su identidad, para lo cual debe evaluarse la presencia de indicios como puede ser la transmisión significativa de patrimonio o de trabajadores.

Serán indicios la transmisión de patrimonio y la transmisión de personal, pero no son determinantes como sí lo es **la transmisión de la organización productiva**, la misma que puede ser total o parcial, siempre que el objeto transmitido sea susceptible de explotación autónoma e independiente<sup>(15)</sup>.

En este caso, se aplican las reglas propias de la cesión de posición contractual, manteniendo invariable el contrato de trabajo, cambiando únicamente el empresario pero no la empresa. En otras palabras, el principio de continuidad ni si quiera es invocado, en atención a que no existe ninguna afectación al vínculo laboral.

---

(13) Sentencia expedida por la Corte Suprema, recaída en el Expediente N° 747-2004-LIMA.

(14) Previsto en la norma para los supuestos de simulación o fraude, que debería ser verificado dentro del proceso judicial.

(15) Es decir, que se pueda continuar con la actividad empresarial anterior a la transmisión.

### 3. Cesión de trabajadores

En este caso, el empleador conviene con un tercero para que sea sustituido en el o los contratos laborales suscritos con sus trabajadores, con vocación de permanencia. En este caso sí existe una sucesión de empresas.

Esta figura requiere necesariamente el consentimiento del trabajador y está diseñada para que el contrato se mantenga invariable (aunque en tanto hay una participación del trabajador, puede adicionalmente introducirse cambios en las condiciones de trabajo). El nuevo empleador asume todas las obligaciones laborales y previsionales del anterior. Como anticipamos previamente, rige el principio de continuidad, que supone el respeto del tiempo de servicios y condiciones de contratación<sup>(16)</sup>.

La consecuencia de todo ello es que el trabajador pasa de una empresa a otra (con el consecuente cambio de titularidad) sin solución de continuidad<sup>(17)</sup>. El último titular será el responsable único de cualquier adeudo laboral pues no existe norma expresa que prevea la solidaridad en estos casos, dejando a las partes la libertad de establecerla mediante acuerdos privados.

### 4. Transmisión de empresa

Esta figura se produce cuando se sustituye al titular de una unidad productiva, transfiriéndose los bienes y personal involucrados en tal unidad, como consecuencia de una reorganización empresarial (fusión, escisión, etc.) que puede darse, a su vez, de cualquier negocio jurídico que nuestra imaginación pueda idear sin ir contra la ley (normas de orden público o supuestos de simulación o fraude).

---

(16) Cabe acotar que el recurso de esta modalidad normalmente sucede sin necesidad de emitir una liquidación de beneficios sociales, siendo el nuevo titular el responsable de cualquier adeudo. Ello bajo la lógica de que la relación se mantiene invariable e ininterrumpida. No obstante, existen casos en los que el acuerdo interno entre las empresas exige la liquidación de los adeudos laborales hasta esa fecha, aun cuando la existencia de esta liquidación (aspecto formal) no tendrá ninguna repercusión sobre el reconocimiento del tiempo de servicios previo, que se cumple en virtud del principio de continuidad.

(17) Laboralmente no existe ningún tipo de limitación para ejercer esta forma de sustitución en el contrato. No obstante, en temas prácticos de CTS sí existe una incongruencia. Cuando un trabajador es “cedido” requerirá de una cuenta en la que depositarán su CTS (ya sea la que esté pendiente desde antes del cese, si no hubo liquidación, o la que se genere desde el día uno de la cesión). En la práctica, no se admite la continuación del depósito en una cuenta vinculada a otra razón social, es decir, la del antiguo empleador. Sin embargo, si en la cesión se optó por no liquidar a los trabajadores, estos no podrán cobrar su CTS porque no tienen un documento que los dé de baja con su antiguo empleador. En la práctica solo algunas entidades bancarias admiten que, en la medida en que se sustente la cesión, se transfieran los fondos a la nueva cuenta de CTS, pero no se liberen si no se cuenta con la carta de liberación (consecuentemente, con el cese) del anterior empleador.

Como veremos a continuación, no es necesario que se transmita la totalidad de la organización productiva, basta con la transmisión de elementos suficientes para desarrollar una actividad empresarial de forma autónoma (ya sea principal o accesorio).

En este caso, a diferencia del anterior, no se requiere el consentimiento de los trabajadores. Sin embargo, es recomendable explicar a los trabajadores claramente, compartir comunicados o cartas o celebrar convenios de transmisión para evitar confusiones que puedan convertirse en posteriores motivos de conflictos de trabajo. La lógica de ello es que estas reorganizaciones se producen, generalmente en el marco del grupo de empresas que, como veremos más adelante, puede ser un terreno proclive a admitir grados de confusión.

Como dos caras de una misma moneda, este proceso requiere la concurrencia de dos elementos:

- i) **Objetivo (¿qué se transmite?):** la transmisión exige que, cuando menos, los elementos objetivos del negocio sean suficientes para continuar desarrollando la actividad empresarial, de modo que el cesionario, después de la transmisión, debe poder continuar ejerciendo dicha actividad. Puede ser una transferencia total o parcial. Por total nos referimos al íntegro de la empresa y por parcial a un centro de trabajo o una unidad productiva autónoma<sup>(18)</sup>. Por interpretación a contrario, otro tipo de transferencia que no permita la continuación de la actividad es posible pero no califica como transmisión de empresa.
- ii) **Subjetivo (¿a quién se transmite?):** Es de alcance omnicompreensivo, integrando cualquier negocio jurídico lícito utilizado para transmitir la propiedad de una empresa o su mero goce o disfrute. Es decir, puede producirse a través de actos *mortis causa* o *inter vivos*, abarcando la sucesión directa e indirecta; también puede ser mediante sesiones convencionales de pleno dominio (venta, donación o permuta) o temporales (arrendamiento de empresa); de otro lado, puede darse por usufructo o hasta por expropiación, nacionalización o concesión; finalmente, puede

---

(18) Este concepto puede o no coincidir con el centro de trabajo. En realidad se trata de una unidad organizativo-funcional susceptible de funcionamiento independiente.

motivarse en operaciones mercantiles de fusión y absorción y los supuestos de reversión de la empresa al anterior titular.

En este escenario, asentándonos sobre las relaciones laborales pre-existentes al acto de transmisión de empresa, es indispensable invocar la presencia del principio de continuidad<sup>(19)</sup>, cuyo sustrato final, como ya anticipamos, es que el contrato de trabajo dure lo máximo que pueda<sup>(20)</sup>. En otras palabras, el tratamiento de la relación laboral será como una única e ininterrumpida, al margen de las decisiones empresariales de reorganización. Su aplicación recae sobre los siguientes elementos: continuidad del vínculo, récord laboral, continuación de beneficios laborales entregados con ocasión del contrato y continuación de beneficios laborales con ocasión del convenio colectivo.

Al respecto, el Tribunal Constitucional ha buscado fijarle respaldo constitucional<sup>(21)</sup> a través del artículo 22 de la Carta Magna relativo al derecho del trabajo. Evidentemente, esto ha servido como contrapeso, en el marco de un proceso de amparo, al derecho constitucional de la libertad de empresa que facultaría al empresario a efectuar reorganizaciones y transmisiones.

Aterrizando en terrenos prácticos, no hay liquidación del trabajador para pasar a la nueva empresa, y si la hay, estaremos ante una especie de “pago a cuenta” respecto de la deuda o posible deuda que asume el nuevo empleador como titular y responsable de todo aquello que le corresponde o correspondió al trabajador desde el primer día de trabajo con su predecesor.

A este nivel de la discusión, el principio de solidaridad aparece en el juego. En doctrina y jurisprudencia mayoritaria se reconoce responsabilidad

---

(19) Sentencia expedida por la Corte Suprema, recaída en el Expediente N° 991-2005-La Libertad: “Los cambios en la persona del empleador no implica la culminación del contrato de trabajo. La empresa constituye una universalidad cuyos elementos pueden cambiar sin que se altere la unidad del conjunto. Cuando el nuevo empleador continúa la explotación en las mismas condiciones que su predecesor la unidad económica y social que constituye la empresa sigue siendo la misma. En base a lo anterior, la Corte en este caso concluye que la empresa receptora deberá abonar los derechos sociales por todo el récord laboral del trabajador transferido”. Cabe precisar que este criterio ha sido recientemente ratificado mediante la sentencia expedida en el Expediente N° 1162-2013.

(20) Cabe acotar que estamos ante el principio madre de diversos principios laborales como el de la estabilidad laboral.

(21) Si bien los principios no requieren de estar positivizados, para efectos prácticos, de cara a la elección en el ejercicio de una acción de amparo, sí se requiere contar con un artículo de la Constitución cuyo atentado se reclame.

solidaria entre el antiguo y el nuevo empleador respecto de los adeudos laborales exigibles antes de la transmisión de empresas (salvo pacto contrario)<sup>(22)</sup>. Sin embargo, no podemos hablar de una posición firme e irrefutable. De hecho, en el plano laboral, los magistrados optan por no presumir esta responsabilidad o prefieren no hacerla extensiva sobre todas las obligaciones laborales, sino fijando la solidaridad para instituciones determinadas y en ocasiones hasta periodos diferenciados considerando cuándo se prestó servicios para cada empleador.

#### 4.1. Tipos de transmisión de empresa:

Las dos principales formas son:

- a. **Fusión por absorción:** existen dos empresas, una absorbente y otra absorbida, solo la primera de ellas sigue existiendo luego de la fusión. Existe una relación de subordinación entre ambas. Esta empresa se constituye como el único empleador de los trabajadores y, como es razonable, asume todas las obligaciones de la empresa anterior que ya no existe.
- b. **Fusión por incorporación:** existen tres empresas, dos incorporadas y una incorporante. Se trata de la creación de una nueva persona jurídica que exige que dos empresas incorporadas extingan, por lo menos, algún extremo de su negocio. En este caso existe una relación de subordinación entre absorbida y absorbente, pero también una de coordinación porque se tratará de empresas que pueden existir en paralelo.

Luego de esta breve descripción, existen algunos temas controvertidos que saltan a la vista en estos tipos de reorganización empresarial:

- **Posibilidad de oponerse de los trabajadores:** no existe regulación alguna laboral que determine la posibilidad o imposibilidad del ejercicio de esta “acción” por parte de los trabajadores

---

(22) La gran incertidumbre para los civilistas surge de cara al artículo 1183 del Código Civil que reclama que la solidaridad no se presume, sino que solo puede ser establecida por ley o título de la obligación en el que esté expresamente recogido. Al respecto, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral de Lima, de fecha 28 de junio de 2008, estableció lo siguiente: “Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores (...)”.

(solo existe el derecho de oposición genérico de acreedores en el marco de las normas societarias, y ciertamente los trabajadores pueden invocar esta institución a su favor). Entendemos que el escenario más lógico surge si estos consideran que pueden verse afectados si su empresa A decide fusionarse con una empresa B que tiene resultados negativos, lo que podría repercutir de forma adversa en el reparto de utilidades, por ejemplo. Formalmente, existen treinta días de publicidad previa a la concreción de la decisión empresarial, que podrían ser utilizados por los trabajadores para manifestar su opinión. No conocemos casos en los que una objeción de ese tipo se hubiese realizado y mucho menos que hubiese tenido asidero, no obstante consideramos que en virtud del ejercicio del derecho de libertad de empresa, no debería poder objetarse a menos que se pueda determinar la existencia de una simulación o fraude.

Otro ejemplo relevante en el que no puede ni si quiera existir un plazo prudente para que los trabajadores puedan informarse sobre las grandes decisiones empresariales asumidas es el de una reorganización simple, en la que basta una junta universal para decidir, por ejemplo, una reducción de capital por el valor de un patrimonio y ese patrimonio sea aportado a otra empresa. En este caso, los trabajadores pueden tener absoluto desconocimiento previo del tema al tratarse de una decisión no pública, como sí sucede en el caso anterior que existe la publicidad de por lo menos 30 días. No obstante ello, lo clave será que se aprecie una simulación o fraude un perjuicio de los trabajadores y, bajo esta institución, sí podrá generarse una controversia judicial.

- **Duplicidad de puestos:** ocurre en el caso en el que, en virtud de la incorporación o fusión de dos empresas, se cuente con dos o más personas para prestar un mismo servicio pero que solo requiere de una de ellas. Estamos ante la posibilidad de acudir a un cese por causas objetivas. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo ha fijado su posición respecto de que no cabe un cese colectivo en los casos en que la empresa tenga resultados económicos favorables. Consideramos entonces que la primera posibilidad que debiera agotar el empleador es la de (i) habilitar

el puesto para que el servicio sea prestado por ambas personas; (ii) reubicar a un trabajador a un puesto de semejante categoría y remuneración; (iii) cubrir los costos generados por la necesidad de extinguir el vínculo laboral (pero que presupone obtener la aceptación del trabajador). La conclusión es que en estos casos deberán servirse de criterios objetivos para redistribuir a los trabajadores que resulten de la fusión, o iniciar sendos procesos donde se ofrezca a los trabajadores la posibilidad de recibir incentivos económicos a cambio de la aceptación de cambios de condiciones de trabajo o una renuncia o mutuo acuerdo de cese.

- **Homologación:** los esquemas salariales con los que pueden haber trabajado las distintas empresas involucradas en la fusión pueden generar que dos trabajadores que realizan las mismas funciones y poseen el mismo grado de preparación y responsabilidad perciban remuneraciones distintas. Ello es evidente, en atención a que, a diferencia del Sector Público que se está ordenando de manera general a través de las normas y políticas de Servir, no hay obligación de las empresas privadas de remunerar de modo semejante a los trabajadores por su cargo.

Pero ¿qué hacemos una vez fusionadas las empresas en las que nos encontramos con dos trabajadores del mismo nivel y funciones pero con un histórico de remuneraciones distinto producto de su vínculo laboral previo? No existe norma legal precisa y expresa que nos explique cómo llevar a cabo un procedimiento de “igualación” de condiciones de trabajo o si esto es necesario o mandatorio. La realidad demuestra que, de realizarse, siempre se opta por igualar las remuneraciones y beneficios hacia el incremento más que hacia la reducción<sup>(23)</sup>. Para evaluar el tema, sin embargo, necesitamos regresar al principio de continuidad laboral y, adicionalmente, incorporar al análisis al principio de igualdad que exigiría en este caso que se remunerara de la misma forma a igual trabajo de igual valor. Al margen de ello, no existe referencia alguna sobre el plazo en que estos ajustes se deben realizar. Somos de la opinión de que debe poderse apre-

---

(23) Que además requeriría la manifestación expresa y acordada en ese sentido con el trabajador.

ciar por lo menos un esfuerzo razonable para poner en marcha un plan de homologación progresivo, debido a que la fusión no justifica el mantenimiento de situaciones diferenciadas indefinidamente. El criterio que se utilice para tener con un “plan de igualación” debe ser razonable y podrá considerar aspectos relevantes como el impacto económico en la empresa, el contexto del grupo de empresas, la distancia salarial, la homologación de funciones parecidas, etc.

- **Aplicación de los convenios colectivos:** los trabajadores de la empresa absorbida mantienen sus beneficios y le serán aplicables las normas vigentes en la empresa absorbente si es que se encuentran dentro de su ámbito de aplicación. La empresa incorporante está obligada a mantener a los colectivos de las empresas incorporadas con los beneficios que estos tenían en sus respectivas empresas, al margen de que se trate de condiciones obtenidas por un sindicato mayoritario o minoritario. La vigencia de estos convenios se mantendrá hasta que los trabajadores se afilien a un nuevo sindicato, formen uno o, una vez vencido el plazo del suyo, beneficiarse con los acuerdos conseguidos por el sindicato mayoritario en su nueva empresa. Lo que sí debe quedar claramente establecido es que cada trabajador ingresa con una “mochila de derechos”, y para lo que respecta al tema colectivo, está vigente hasta el vencimiento del convenio luego de lo que recién se evaluará la norma más favorable (continuar con su convenio anterior vigente hasta que no se suscriba uno nuevo que le sea aplicable o regirse por el convenio de la nueva empresa, de existir) o las decisiones sindicales que se adopten (puede haber fusiones de los sindicatos comprendidos en la transmisión de empresas, por ejemplo).

Para sintetizar, los escenarios principales a los que podemos enfrentarnos hemos elaborado el siguiente cuadro:

		Empresa absorbida o incorporadas		
		Sin convenio colectivo de trabajo	Convenio colectivo de eficacia limitada	Convenio colectivo de eficacia general
	Supuestos			
Empresa absorbente	Sin convenio colectivo de trabajo	Cada trabajador se rige por los derechos que le son aplicables según sus contratos de trabajo o el convenio colectivo de eficacia limitada vigentes antes de la fusión.		Se mantienen los beneficios para los trabajadores de la empresa absorbida o incorporadas.
	Convenio colectivo de eficacia limitada			Se mantienen los beneficios del convenio de la absorbida para los trabajadores de la empresa absorbida, y los del convenio de la absorbente para aquellos bajo su ámbito.
	Convenio colectivo de eficacia general	Se aplica el CCT de la empresa absorbente.	Situación de concurrencia: (i) no conflictiva: se aplican los dos convenios; (ii) conflictiva: criterio de favorabilidad.	
Empresa incorporante	Sin convenio colectivo de trabajo	Cada trabajador se rige por los derechos que le son aplicables según sus contratos de trabajo o el convenio colectivo de eficacia limitada o el convenio de eficacia general.		

#### 4.2. Consecuencias laborales a nivel individual

Hemos identificado algunas de las principales consecuencias que atañen e interesan al trabajador individualmente considerado:

- **Continuidad de la relación laboral:** las relaciones laborales no se extinguen. La sola fusión no es causa que justifique el despido individual o cese colectivo de trabajadores. La decisión de extinguir el vínculo por este motivo calificaría como despido arbitrario, lo cual daría al trabajador la opción de demandar judicialmente el pago de una indemnización o la reincorporación a su puesto de trabajo.

En consecuencia, el tiempo de servicios acumulado para el anterior empleador debe ser respetado para cualquier efecto (va-

caciones, beneficios laborales, periodo de prueba, etc.) por el nuevo empleador.

Los trabajadores pueden no estar de acuerdo con la medida y negarse a la transmisión, por ejemplo, ejerciendo su derecho de renunciar a la empresa o incumpliendo las órdenes del empleador denunciando actos de hostilidad o un incumplimiento legal. Claramente, en el último supuesto, requerirá de demostrar que su proceder fue legítimo considerando que la decisión adoptada por su empleador es ilegítima en tanto se aprecie que existe una simulación o fraude o una afectación a una norma de orden público. Ello en atención a que la operación societaria se presume válida.

- **Mantenimiento de las condiciones de trabajo:** se encuentran garantizadas la misma remuneración, categoría y condiciones de trabajo.

Al asumir la posición de empleador, la empresa absorbente se encuentra obligada a cumplir con todos los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores transferidos. Del mismo modo, no es posible modificar las condiciones de trabajo a menos que se cuente con el consentimiento (por escrito) del trabajador o exista una razón objetiva que se relacione con las necesidades de la empresa (modificación esencial de condiciones de trabajo) que motive un traslado del centro de trabajo, una variación de la categoría, una variación de funciones, etc. En este último caso, solamente la reducción salarial está excluida donde, por norma expresa, se requiere de aceptación del trabajador

- **Responsabilidad por las obligaciones laborales:** el pago de las obligaciones laborales adeudadas queda a cargo de su nuevo empleador, al margen de que exista un acuerdo privado entre las empresas (en el caso de que ambas coexistan).

En consecuencia, en su calidad de nuevo empleador la empresa es responsable frente a los trabajadores por todas las obligaciones laborales (antiguas y nuevas).

- **Igualdad de trato:** como ya lo mencionamos previamente, por mandato constitucional, los trabajadores tienen derecho y pue-

den exigir el mismo trato que a los trabajadores antiguos, salvo exista alguna causa objetiva que justifique la diferencia. Como vimos, resulta necesario que, progresivamente en el tiempo, se implemente un plan de igualdad salarial.

#### 4.3. Consecuencias laborales a nivel colectivo

Del mismo modo, hemos identificado algunas de las principales consecuencias que atañen e interesan al trabajador individualmente considerando el contexto colectivo previo o receptor en la nueva empresa:

- **Mantenimiento de afiliación y representación sindical:** en tanto no existe extinción de los contratos de trabajo, la afiliación persiste al margen de la nueva empresa. Esto sucede hasta la oportunidad en que se extinga oficialmente el sindicato de trabajadores por declaración expresa de la Autoridad de Trabajo u otra causa legal. Como veremos a continuación, ello no anula los derechos alcanzados mediante la acción colectiva.
- **Mantenimiento de los beneficios convencionales pactados:** la transferencia de empresa no anula los derechos que le corresponden al trabajador individual como resultado de una negociación colectiva, ya sea que se hayan obtenido por pertenecer al sindicato (mayoritario o minoritario) o por extensión de los derechos alcanzados por el sindicato mayoritario, al margen de su afiliación.
- **Mantenimiento de la vigencia de los convenios colectivos:** hasta que se cumpla la fecha de vencimiento, estos mantienen su vigencia y, por ende, los derechos que se hayan recogido en él a favor de los trabajadores.
- **Obligación de pago de los beneficios a los afiliados:** como consecuencia de los puntos anteriores, no importa que la empresa absorbente no hubiese suscrito los convenios colectivos auto-obligándose a su cumplimiento; ella se encuentra vinculada a ellos y debe responder.

#### 4.4. El *check list* de la transmisión de empresa

Finalmente, regresando a los aspectos prácticos de la elección de esta forma de reestructurar empresas, sugerimos una lista de pasos que deberán tomarse en consideración al realizarla:

- Analizar el impacto que puede generar en el nuevo empleador la asunción de los créditos laborales. Ello permitirá establecer acuerdos útiles para no ver perjudicado el negocio en el mediano o largo plazo, por la necesidad de responder a un gran saldo pendiente por deudas laborales no previstas. Lo habitual es que los contratos civiles entre empresas incluyan una cláusula estableciendo un monto determinado para cubrir estos conceptos o la posibilidad de repetir los montos que se ordenen a pagar por adeudos laborales en el periodo en que los trabajadores lo fueron respecto del anterior empleador.
- Sobre los documentos, debemos insistir en que no es necesaria la suscripción de acuerdos, sin embargo, puede ser útil contar con documentos donde se detallen las razones que ameritaban la transmisión, la indicación exacta de los beneficios que el trabajador mantendrá, el tiempo de servicios que se le reconoce y demás consecuencias. Esto abrirá la posibilidad de regular nuevas condiciones evitando la duda sobre la existencia de una renuncia de derechos.
- Es indispensable explicar a los trabajadores las razones de productividad y económicas que llevan a la empresa a realizar una transmisión de este tipo. El que los trabajadores conozcan las consecuencias legales, sobre todo en lo que a sus derechos se refiere, puede evitar conflictos posteriores basados en desconocimiento o errores en la interpretación.
- De existir sindicatos en la empresa, lo ideal es mantener reuniones con ellos de modo que hagan las veces de portavoces hacia sus afiliados y demás trabajadores. Esto podría abrir una ventana de comunicación para regular aspectos laborales posteriores a la transmisión mediante acuerdo colectivo.

## 5. Otras formas de reorganización empresarial

### 5.1. Grupo de empresas

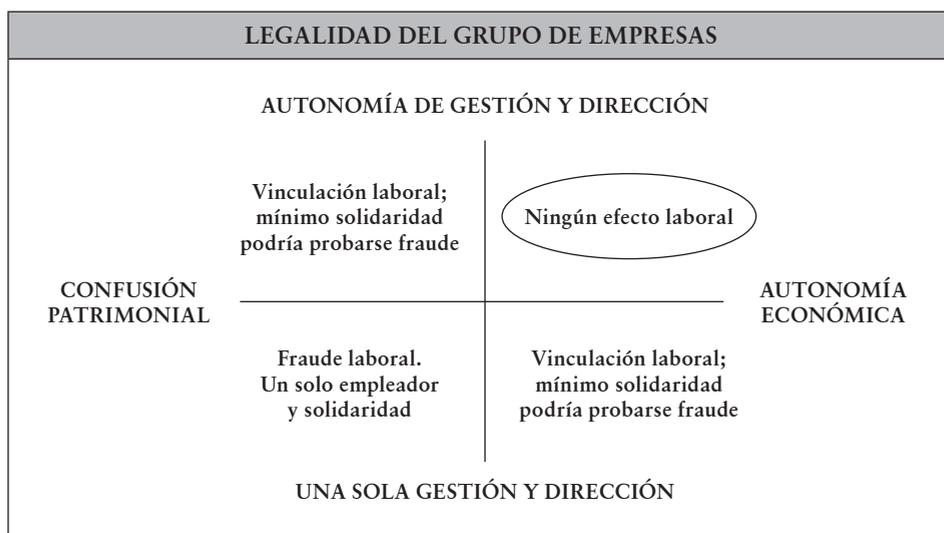
Se trata de una forma de organización empresarial no reconocida expresamente (ni prohibida) en la ley<sup>(24)</sup>, que consiste en que varias empresas

---

(24) ARCE, ELMER. “El concepto jurídico de grupo de empresas en el derecho del trabajo. Aspectos Individuales de la cuestión”. En: *Asesoría Laboral*. Abril, 2013. El autor explica la falta de refe-

jurídicamente independientes (válidamente constituidas, con autonomía de gestión y financiera), estarán sometidas a una estrategia general común en otras palabras, la interrelación de unidades empresariales autónomas en torno a una finalidad común. En oposición a la estructura empresarial simple, se trata de un centro múltiple de actividades empresariales<sup>(25)</sup>.

Como resulta evidente, la ausencia de regulación no exime a esta figura a adecuarse a los límites de la ley. Para entender cuándo su utilización es legítima, hemos elaborado el siguiente gráfico:



En síntesis, para que un grupo de empresas sea válido debe ejercer necesariamente autonomía de gestión, dirección y económica, sin admitir la confusión patrimonial ni la gestión única. Pese a ello, hay grupos de empresas donde hay una gestión única o hasta confusión patrimonial que

rencia al grupo de empresas en toda la legislación laboral peruana en que el modelo empresarial taylorista aún es predominante o al menos lo fue en la oportunidad en que se diseñó la norma. Este modelo nos exigía considerar organizaciones económicas y jurídicas independientes, sin conexiones o vínculos financieros con otras. Sin embargo, el autor indica que la figura sí estaría tutelada por la ley aun cuando el artículo 9 de la LPCL no menciona la configuración externa que debe tener el empleador, ya que al regular el poder de dirección que recae sobre las prestaciones de trabajo, se puede hacer una interpretación amplia que se refiera al empleador como quien ejerce el poder de dirección, incluso si no tiene personería jurídica (concepto realista de empleador).

(25) ARCE, ELMER. Ídem. Se habla de pluralidad empresarial y no jurídica, dado que esta última puede encubrir supuestos grupos ficticios o fraudulentos. Por ejemplo, fragmentando arbitrariamente en distintas personas jurídicas, lo que en verdad es una única actividad empresarial. La personalidad jurídica de las empresas es un requisito formal, necesario pero no suficiente.

funcionan sin mayores cuestionamientos no se aprecia una intención de cometer un fraude o simulación, y los trabajadores reciben sus ingresos y remuneraciones acordadas.

La actuación de los jueces ha sido fundamental<sup>(26)</sup> para que los adeudos laborales siempre puedan verse satisfechos. No obstante, consideramos que no existe un desarrollo uniforme y coherente tendiente a reconocer al empleador dentro del grupo de empresas<sup>(27)</sup>. La regla ha sido optar por aplicar la responsabilidad solidaria entre empresas cuando bajo la apariencia de actos legales se esconde un fraude a la personalidad jurídica<sup>(28)</sup>. El autor Elmer Arce habla de confusión patrimonial cuando ciertos datos de la realidad permiten descubrir la presencia de una sola empresa tras la aparente diversidad de personas jurídicas. Para ello se guían de indicios: (i) compartir misma unidad física; (ii) realizar idéntica o aproximada actividad mercantil o productiva (coincidencia de objeto social); (iii) utilizar los mismos mecanismos de distribución y venta de sus manufacturas; (iv) identidad de domicilio; (v) mayoría de capitales sociales en manos de un titular; (vi) traslado entre empresas de cantidades de dinero sin operaciones en las que dicho dinero sea un precio de algo (generación de caja única). La gran contradicción en este caso es que ninguna sentencia sanciona a las empresas fusionándolas cuando identifica el fraude. Por el contrario, las distingue y reconoce responsabilidades solidarias. Sigue usando el calificativo de grupo de empresas sin considerar que se trata de situaciones en las que se ha identificado una sola y única empresa escondida tras la diversidad jurídica aparente<sup>(29)</sup>.

Las preguntas surgen cuando nos enfrentamos a un grupo de empresas auténtico: ¿qué debo aplicar?; ¿responsabilidad solidaria?; ¿subsidiaria?; ¿el empleador es siempre una empresa individual?; ¿puede ser el grupo en su integridad? Consideramos que estas preguntas no cuentan con una respuesta

---

(26) Considerando que en virtud del artículo VIII del Título Preliminar del Código Civil establece que “no pueden dejar de administrar justicia por defecto o deficiencia de la ley”.

(27) Salvo en los casos de fraude, en los que corresponde desmontar la estructura grupal con el objeto de reconstruir la unidad jurídica y económica que se halla detrás de la misma. A modo de ejemplo, el Tribunal Constitucional declaró que no basta que existan interconexiones accionariales financieras o económicas para atribuir al grupo la condición de empleador; en el caso de Telefónica del Perú y Telefónica del Perú Holding, se negó que se demande responsabilidad solidaria a la segunda por no ser parte de la relación material.

(28) Casos de aporte de todo el capital de una empresa a otra, trabajadores que han prestado servicios para empresas o negocios conexos bajo la gerencia de la misma persona.

(29) Es una contradicción negarle la licitud de la pluralidad formal (negar que hay grupo de empresas) y a la vez aplicarle normas laborales propiamente diseñadas para un real grupo de empresas, en el que se busca evitar la elusión de ciertas normas laborales.

única y suficientemente sustentada debido a que los esfuerzos se han destinado siempre a encontrar las razones para argumentar la invalidez o fraude del grupo conformado.

Nuestra opinión apunta a que, cuando se trata de una organización estrictamente formal y en tanto no exista confusión patrimonial, circulación de trabajadores, dirección y gestión única, etc., cada empresa responde por sus responsabilidades laborales. La solidaridad en estos casos no puede presumirse<sup>(30)</sup>. En cambio, si están presentes las condiciones mencionadas precedentemente, la responsabilidad puede hacerse extensiva al grupo o a las empresas del grupo que hubiesen tenido participación respecto de los trabajadores cuyos beneficios se demandan.

## 5.2. Tercerización de servicios o *outsourcing*

La necesidad de adaptar las estrategias de gestión empresarial a un contexto más inestable y competitivo que en el pasado ha conducido a la adopción de una nueva forma de organización basada en la segmentación de los procesos de producción y la colaboración entre organizaciones empresariales en principio independientes unas de las otras. A ello, las empresas buscan concentrarse en las actividades centrales y descentralizar en terceros más eficientes aquellas que no la consideran estratégicas.

En este contexto, la tercerización brinda la posibilidad de, identificando una parte del proceso productivo, entregarla a un tercero que cuenta con la capacidad de desarrollarla de forma más eficiente. Como señala el autor Wilfredo Sanguinetti, se trata de una herramienta el servicio de una estrategia

---

(30) Al respecto, la sentencia emitida por la Corte Suprema en el Expediente N° 328-2012-LIMA, establece lo siguiente:

Las tres empresas codemandadas forman parte de un mismo grupo porque: (i) dos de ellas tienen un mismo gerente general y, (ii) comprende que as tres están bajo el control de este último, pues aquella en la que no era gerente general, actuó como apoderado.

La sola existencia de un grupo empresarial no determina la condena del pago solidario de las deudas laborales. Sin embargo, sí corresponde cuando se comprueba que la existencia de un ánimo fraudulento que se puede determinar por: (i) la contratación fraudulenta de personal con la intención de evitar el pago de beneficios laborales, (ii) la independencia de responsabilidades entre cada empresa en función al periodo de contratación, lo que afecta la persecutoriedad de los bienes del empleador, (iii) la contratación sucesiva de una empresa a otra para cortar la relación indeterminada, a partir de la cual se liquidan los beneficios sociales.

En el caso, la demandante prestó servicios bajo contratos civiles para las tres empresas pertenecientes al grupo, en condiciones laborales idénticas y durante periodos consecutivos. En consecuencia, la Corte Suprema concluyó que existe un ánimo fraudulento y determinó que las tres empresas son responsables solidarias del pago de los beneficios sociales adeudados a la trabajadora.

global de gestión de los procesos productivos, una estrategia de gestión empresarial basada en la combinación de tres elementos<sup>(31)</sup>:

- a) La fragmentación y externalización de las actividades que integran un único ciclo de producción.
- b) El empleo de empresas especializadas y proveedores externos, normalmente en régimen de subcontratación; y
- c) La coordinación global de las actividades de estos últimos por parte de la empresa principal, que mantiene así el control del entero proceso de producción pese a su disgregación.

Nuestro ordenamiento legal establece que los servicios objeto de tercerización deben ser principales (actividades esenciales de la empresa y todas aquellas que, de manera inmediata o mediata, terminan por afectar las actividades de la empresa). Esta contratista debe tener la gestión, dirección y control suficientes para prestar el servicio en forma autónoma. Para ello, se exige que cuente con un patrimonio y una organización empresarial apropiada, asumiendo los riesgos del negocio y los costos del servicio<sup>(32)</sup>.

No obstante la diferencia jurídica entre la empresa principal y la contratista, el legislador ha previsto un mecanismo para cubrir al trabajador de cualquier perjuicio: la responsabilidad solidaria entre las empresas.

La responsabilidad solidaria se activa en los siguientes casos<sup>(33)</sup>:

- Seguridad y salud en el trabajo: la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, establecen la responsabilidad de la principal respecto de cualquier incidente que se produzca en el centro de trabajo, al margen de la cualidad de quien lo padezca (trabajador o no trabajador), consecuentemente ello alcanza sin lugar a dudas a los trabajadores destacados de la contratista a la empresa principal.

(31) SANGUINETI, Wilfredo. “Descentralización productiva, subcontratación y calidad de empleo. ¿Términos incompatibles?”. En: *Revista de Derecho Social*. N° 36. España, 2006.

(32) Claramente estamos partiendo del supuesto en el que nos enfrentamos a una tercerización válida. En caso se trate de una inválida por ilegal, los trabajadores deberían ingresar a la planilla de la “principal”. No cabe si quiera invocar el principio de continuidad laboral pues la sanción será que estos mantuvieron desde el principio un vínculo laboral respecto de ella.

(33) CRUZ, Jesús. *La descentralización productiva y su impacto sobre las relaciones laborales*. Grijley. Lima, 2009.

- Responsabilidad salarial<sup>(34)</sup>: la empresa principal asume una responsabilidad solidaria de las deudas salariales contraídas por la contratista respecto de sus trabajadores, pero solo por aquello que se hubiese devengado durante el tiempo de vigencia de la contrata, y no por adeudos extrasalariales<sup>(35)</sup>.
- Responsabilidades tributarias: la normativa fiscal impone al empresario principal la condición de responsable subsidiario respecto de las empresas contratistas y subcontratistas correspondientes a su actividad económica principal, respecto de las obligaciones tributarias relativas a tributos a la seguridad social que deban repercutirse o cantidades que deban retenerse a trabajadores en la parte que corresponda a las obras o servicios objeto de la contratación o subcontratación.

De otro lado, cuando se trata de actividades complementarias tercerizadas, el Ministerio de Trabajo sostiene que debe aplicarse las reglas de la intermediación laboral. La intermediación laboral comprende la cesión de mano de obra para actividades complementarias, temporales (solamente ocasionales o suplencia) o altamente especializadas. A diferencia de la tercerización que está regulada y permitida para actividades principales y relacionadas o soporte, la intermediación está limitada, es una institución claramente reducida a la mínima expresión por la regulación.

La intermediación laboral también contiene la regla de la solidaridad de la empresa principal con relación a los beneficios sociales y tributos no pagados por el intermediador. Pero además tiene la fianza. La fianza<sup>(36)</sup> es una condición preventiva que se ejecuta antes de poner en ejercicio la responsabilidad solidaria de la que hablaremos a continuación.

Si la intermediadora cumple sus obligaciones, la fianza expirará y será devuelta. De otro modo, es decir, ante el incumplimiento, los

---

(34) Esto alcanza a las cotizaciones y prestaciones de seguridad social. Cuando se trate de contratos no referidas a la propia actividad, la responsabilidad es subsidiaria.

(35) Ejemplos de extrasalariales: indemnizaciones, prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social e indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

(36) Hay 2 clases de fianza excluyentes: (i) a nombre del MTPE y a favor de los trabajadores de la empresa de servicios: se determina el monto, el plazo de 90 días, la renovación, la devolución y hasta la forma de ejecución de la fianza y; (ii) a favor de la empresa usuaria: los trabajadores no tienen cómo enterarse de esta fianza (no hay deberes de información). Su contenido se rige por lo que acuerden las partes (empresa de servicios y banco).

trabajadores deberán dejar constancia del hecho antes que se devuelva la fianza, y esta podrá ejecutarse con la sentencia judicial firme que ordene el pago de suma líquida.

#### IV. CONCLUSIONES

---

Luego del estudio del presente fenómeno, cada vez más habitual y recurrente, podemos concluir que existe una regulación escasa sobre las reorganizaciones empresariales, salvo tercerización e intermediación laboral, lo que hasta el momento no ha impedido a las empresas recurrir a figuras cada vez más innovadoras.

La respuesta formal a este vacío normativo se ha dado a través de la jurisprudencia laboral, que busca disminuir cualquier posibilidad de perjuicio de los derechos de los trabajadores en supuestos de simulación o fraude, de modo que las decisiones empresariales no permitan dejarlos sin tutela.

Como muestra de ello tenemos que en aplicación del principio de continuidad laboral se protege la existencia y continuación del contrato de trabajo (derechos individuales), negando la posibilidad de desconocerlo o empleando figuras como el cese colectivo. Adicionalmente, la presencia de los derechos colectivos no es menor, en un escenario en el que los agentes sindicales pueden servir de contrapeso para la toma de decisiones empresariales o, por lo menos, los resultados de las negociaciones colectivas, es decir, los derechos que se obtengan a través de los convenios colectivos, mantienen su vigencia y exigen su reconocimiento y aplicación.

En lo que respecta al futuro, actualmente el proyecto de la Ley General de Trabajo incluye la referencia expresa a figuras como el grupo de empresas, la responsabilidad solidaria, las consecuencias de la transmisión de empresas y, no menos importante, una redefinición de empleador<sup>(37)</sup>. Si bien consideramos que es un acierto postular la compilación de las normas laborales en un dispositivo general que permita desterrar cualquier duda sobre el reconocimiento de figuras en el ordenamiento, comprendemos que la Constitución Política del Perú y los principios del derecho laboral, recurridos en

---

(37) Artículos 6, 8, 9 y 4 del Proyecto de Ley General de Trabajo, respectivamente.

la jurisprudencia están sirviendo de forma satisfactoria para atender los escenarios descritos en el presente trabajo, de modo que los derechos laborales no queden desatendidos.

En definitiva, reconociendo la necesidad de regular los supuestos de reorganización empresarial, estamos ante una institución que, en términos generales, está siendo correctamente tratada por la jurisprudencia laboral.