

Implicancias del Traspaso de Trabajadores en Casos de Reorganización Societaria

Andrea Vera Pérez*

Resumen:

En el presente artículo se desarrollan las obligaciones laborales que surgen para las empresas que atraviesan procesos de reorganización. Adicionalmente, se precisan las principales disposiciones laborales relacionadas con el principio de continuidad, desde el punto de vista conceptual y normativo, producto del traspaso de trabajadores. Finalmente, se explica el contenido esencial de los convenios de transferencia de personal, en función a lo expuesto en forma precedente.

Palabras clave:

Sucesión empresarial – Traspaso de trabajadores – Fusión – Escisión – Principio de continuidad – Convenio tripartito – Centro de costos

Abstract:

The present article addresses the labor obligations Companies face while in the process of reorganization. In addition, it deals with the fundamental labor provisions related to the continuity principle under a conceptual and normative point of view, as a result of the transfer of employees. Finally, it explains the essential content of the agreements with relation to the transfer of personnel, as hereby previously explained.

Keywords:

Corporate succession – Transfer of employees – Corporate merger – Split – Continuity principle – Tripartite agreement – Cost center

Sumario:

1. Introducción – 2. Principales mecanismos de reorganización empresarial – 3. Implicancias de la sucesión empresarial: Los efectos del principio de continuidad laboral – 4. Consecuencias y responsabilidades específicas de las empresas en supuestos de reorganización empresarial – 5. Fase de implementación: La suscripción del convenio tripartito para materializar el traspaso de personal – 6. Traspaso de trabajadores y su rotación en diversos centros de costos – 7. Comentarios Finales

* Asociada Senior en el Área Laboral del Estudio Pizarro, Botto & Escobar. Título de abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú (2010). Cuenta con Post Grado en Derecho del Trabajo por la Universidad de Sevilla (2011) y Título de Experto en Recursos Humanos por la Universidad de Sevilla (2015).

1. Introducción

En el transcurso de las últimas décadas, las empresas peruanas y extranjeras se han encontrado en la necesidad de maximizar su productividad para poder destacarse en el mercado, recurriendo a estrategias organizacionales que les permitan alcanzar dicho propósito. Esta situación ha llevado al surgimiento de nuevas formas de organización y transformación del capital empresarial, hecho que repercute en la contratación de personal y la determinación de responsabilidades de los empleadores.

En tal sentido, consideramos necesario reflexionar acerca de las implicancias que conlleva el traspaso de trabajadores en estas operaciones empresariales, teniendo en consideración los principios laborales que se encuentran presentes en las mismas.

2. Principales mecanismos de reorganización empresarial

Los mecanismos de reorganización empresarial se encuentran regulados por la Ley N° 26887, Ley General de Sociedades. Dichos mecanismos están contemplados en la sección segunda del libro cuarto de dicha norma.

La reorganización de sociedades se produce – fundamentalmente – mediante las figuras de la transformación, la fusión y la escisión¹. Estas modalidades de reorganización constituyen una manifestación de la actividad financiera de las empresas, al producirse “la circulación de las acciones como inversión y como instrumento de concentración de capital”.²

Los efectos laborales de la fusión y la escisión de sociedades serán desarrolladas en el presente artículo. Estas dos modalidades de reestructuración generan alteraciones notables en los contratos de trabajo suscritos con el personal, ya que en virtud de las mismas se produce la variación o sustitución del empleador.

La modificación del empleador que se produce como consecuencia de una reorganización societaria se conoce en el ámbito laboral como “sucesión empresarial”, y repercute en las obligaciones laborales asumidas por los empresarios. Esta modalidad de reorganización es perfectamente válida, y ha sido reconocida como un mecanismo legítimo para la disgregación de procesos productivos³.

3. Implicancias de la sucesión empresarial: Los efectos del principio de continuidad laboral

La sucesión empresarial implica una variación en la persona o titularidad del empleador, luego de que éste ha sufrido alguna transformación estructural a nivel societario. La sucesión empresarial es sinónimo de sustitución de la titularidad del empleador⁴, y es una de las expresiones del principio de continuidad laboral⁵.

En términos de Américo Pla Rodríguez, el principio de continuidad “expresa la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral, desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos.”⁶ Asimismo, el principio de continuidad se caracteriza por establecer un vínculo duradero entre las partes que forma parte de la relación laboral, presumiéndose que existe una vocación de conservar este vínculo en forma indefinida.⁷

De esta manera, en virtud del principio de continuidad, el vínculo laboral se mantiene vigente y permanece en el tiempo, incluso a pesar de que se produzcan modificaciones en la titularidad del empleador, como consecuencia de una reorganización societaria. Así, la relación de trabajo continuará bajo las directrices del nuevo empleador y los trabajadores acumularán el tiempo de servicios laborado para la empresa anterior, para todo efecto legal⁸.

La garantía de esta continuidad evita, bajo toda circunstancia, que el contrato de trabajo se extinga

1 De acuerdo con la Ley General de Sociedades, la fusión es entendida como la unión de dos o más empresas para constituir una sola sociedad. La fusión se puede dar: (i) mediante la unión de dos sociedades que se consolidarán como una nueva; o (ii) mediante la absorción de una o más sociedades por parte de otra sociedad ya existente. En ambos casos, se produce la transmisión en bloque del patrimonio empresarial, hacia la sociedad prevalectante.

Por su parte, en virtud del proceso de escisión, una sociedad fracciona su patrimonio en dos o más bloques para transferirlos íntegramente a otras sociedades o para conservar uno de ellos.

2 María Fernanda Fernández López, “Fusiones y escisiones: Aspectos laborales”, *Grupos de Empresas y Derecho del Trabajo* (Madrid: Editorial Trotta, 1994), 117.

3 Wilfredo Sanguinetti Raymond, “Las transformaciones del empleador y el futuro del derecho del trabajo”, *Relaciones Laborales*, N° 7 (2009): 37.

4 Renato Mejía Madrid, “Transmisión de empresa y relaciones laborales”, *Revista Foro Jurídico*, N° 6 (Año III, 2006): 23

5 Pedro G. Morales Corrales, “Sucesión Empresarial”, *Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano, Libro homenaje al Profesor Américo Pla Rodríguez* (Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2004), 257.

6 Américo Pla Rodríguez, *Los principios del Derecho del Trabajo* (Buenos Aires: Depalma, 1978), 154.

7 Carlos Blancas Bustamante, “El principio de continuidad en los procedimientos de cese o despido colectivo”, *Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano, Libro homenaje al Profesor Américo Pla Rodríguez* (Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2004), 241.

8 Mejía, “Transmisión de empresa y relaciones laborales”, 27.

o se vea interrumpido, prevaleciendo la relación laboral, su continuidad y su conservación⁹. Según Américo Pla Rodríguez¹⁰, ante una transferencia de trabajadores deberá considerarse toda la antigüedad generada por el trabajador, incluso desde el empleador primigenio. Es fundamental tener en consideración que el principio de continuidad siempre operará como una garantía para los trabajadores, del respeto de sus derechos laborales¹¹.

En los supuestos de sucesión empresarial, se produce una modificación subjetiva de una de las partes intervinientes en la suscripción del contrato primigenio. Así, en estos casos, la parte de la relación laboral que es sustituida es siempre el empleador. Conforme lo indica Elmer Arce Ortiz¹², la prestación del empleador en el contrato de trabajo supone un “dar una suma de dinero”, motivo por el cual es perfectamente fungible.

Por su parte, el trabajador es la parte que realiza la obligación de “hacer” en el contrato de trabajo. La prestación laboral del trabajador tiene carácter personalísimo y no es susceptible de ser reemplazada por otra persona¹³.

Dicho lo anterior, corresponde analizar de qué manera la legislación laboral vigente reconoce la existencia del principio de continuidad en casos de sucesión empresarial¹⁴. Hay que tener presente que ni la Ley de Productividad y Competitividad Laboral ni la Ley General de Sociedades establecen expresamente qué sucede con los trabajadores en caso de sucesión empresarial, a diferencia de lo que ocurre en la legislación española, donde literalmente se indica que “el cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social”¹⁵.

Sin perjuicio de lo antes mencionado, las siguientes normas regulan situaciones y beneficios diversos a favor del personal cuyo empleador ha variado, ya sea mediante la fusión o la escisión empresarial:

3.1. Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto único ordenado de la Ley de relaciones colectivas de trabajo

La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece en su artículo 43°, literal “e”, que los convenios colectivos suscritos entre el empleador y el sindicato continuarán vigentes hasta el vencimiento de su plazo, inclusive en casos de fusión, traspaso, venta, cambio del giro del negocio o situaciones similares.

Es claro que el ordenamiento que regula los aspectos colectivos también pretende lograr que prevalezcan los acuerdos que hayan sido suscritos entre las partes, inclusive después de que se ha producido una variación en el empleador por cualquier motivo relacionado con aspectos societarios y estructurales. De esta manera, mediante estas disposiciones se podrá garantizar el respeto de los convenios colectivos y de los derechos y obligaciones allí pactadas.

El contenido de los convenios colectivos debería ser respetado sólo durante la vigencia del mismo, toda vez que su contenido ha sido conocido por el empresario que asume la carga laboral en forma previa a la realización de la sucesión empresarial. Luego de que culmine la vigencia de dicho convenio colectivo, corresponderá evaluar una nueva negociación, conforme a la situación y realidad actual de la nueva empresa responsable del personal.

3.2. Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto único ordenado de la Ley de productividad y competitividad laboral

Esta norma regula aspectos sobre la contratación del personal, el desenvolvimiento de la relación laboral y las causales de extinción del contrato de trabajo. Dentro de los mecanismos resarcitorios para la extinción intempestiva del despido arbitrario se encuentra la indemnización por despido arbitrario, beneficio que debe ser cancelado siempre observando el principio de continuidad.

9 Manuel Alonso Olea y María E. Casas Baamonde, *Derecho del Trabajo* (Madrid: Civitas, 1998), 385.

10 Pla Rodríguez, *Los principios del Derecho del Trabajo*, 233-237.

11 La garantía otorgada por el principio de continuidad ha sido “diseñada con el propósito de asegurar la permanencia en el empleo de los trabajadores cuando su fuente cambie de titular, esta regla ha terminado por convertirse (...) en un mecanismo económico al servicio del mercado (...) el efecto de la misma no es otro que el de permitir los empresarios interesados en fragmentar la empresa liberarse de los trabajadores incorporados a ella transfiriéndolos a otro empresario (...)”. Wilfredo Sanguinetti Raymond, “Las transformaciones del empleador y el futuro del derecho del trabajo”, 37.

12 Elmer G. Arce Ortiz, *Derecho individual del trabajo en el Perú* (Lima: Editorial Palestra, 2008), 141.

13 Arce, *Derecho individual del trabajo en el Perú*, 141.

14 La sucesión empresarial fue regulada en el Perú por primera vez en el año 1916, mediante la Ley N° 2259. En aquella época, el Derecho del Trabajo estaba en época de consolidación a nivel mundial, y ya establecía obligaciones para las empresas en caso de traspaso de establecimientos.

15 Estatuto de Trabajadores (España), artículo 44°. Esta disposición establece una “garantía subrogatoria”, toda vez que permite que los trabajadores estén en la misma posición en la que se encontraban al inicio de la relación laboral.

Cuando se produce la variación del empleador como consecuencia de una sucesión empresarial, es fundamental que se respete el principio de continuidad al momento de abonar la indemnización por despido arbitrario. No es posible considerar que el trabajador cuenta con determinada antigüedad a partir de la fecha de ingreso a la nueva empresa, sino que debe considerarse todo el tiempo trabajado en forma previa, para el empleador anterior. En ese sentido, se garantiza la eficacia resarcitoria de la indemnización por despido, incluso cuando ha habido traspaso de personal mediante la fusión o la escisión.

Debido a que el principio de continuidad presenta como alcance la resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato por voluntad patronal y la prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador¹⁶, para determinar el cálculo de la indemnización por despido arbitrario también deberá tomarse en consideración todo el período laborado por el trabajador durante el vínculo laboral con ambas empresas.

3.3. Decreto Legislativo N° 688, Ley de consolidación de beneficios sociales

La Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, establece en su artículo 1° que todo trabajador que haya cumplido con prestar servicios durante cuatro (4) años a favor del empleador, debe contar con el Seguro de Vida Ley.

Sin embargo, ¿qué sucede cuando el trabajador es traspasado a otra empresa, producto de una reorganización societaria? Queda claro que el reconocimiento del derecho al seguro de vida Ley también requiere observar toda la antigüedad y tiempo de servicios adquirido por el trabajador. Así, para que el personal tenga derecho a este seguro, se deberán seguir computando los años de servicio tanto en la primera como en la segunda empresa en la cual continuará laborando, producto de esta transformación del empleador.

3.4. Decreto Legislativo N° 713, Norma que regula los descansos remunerados de los trabajadores

El derecho al descanso vacacional de treinta (30) días calendario también es un beneficio que debe

mantenerse y respetarse en caso que se produzca una reorganización empresarial. De esta manera, si los trabajadores han laborado durante un año completo –o el plazo correspondiente a su régimen– para adquirir el derecho a las vacaciones, y en ese mes se produce la variación del empleador por motivos societarios, los trabajadores no podrán perder su derecho al descanso vacacional, debido a que éste ya se generó durante el primer año de servicios efectivos.

Así, estos trabajadores continuarán prestando servicios en la nueva empresa, debiendo considerarse el récord vacacional obtenido en la primera, generado con su tiempo de trabajo y sin verse perjudicados en este extremo.

3.5. Decreto Legislativo N° 892, Norma que regula la participación del personal en las utilidades de las empresas que generan rentas de tercera categoría

Por su parte, este Decreto Legislativo contiene una regulación expresa en virtud de la cual sí se establece una interrupción en el tiempo laborado por el trabajador. Nos referimos al artículo 8° del Decreto Legislativo, el mismo que precisa para el cálculo de utilidades en casos de fusión de empresas, el empleador deberá establecer un “corte” a la fecha del otorgamiento de la escritura pública que establece la fusión, con el objeto de determinar los montos que cada empresa ha generado por concepto de utilidades al momento de la fusión¹⁷.

Debido a que el pago de las utilidades es un beneficio netamente económico, cuyos cálculos son obtenidos en función al resultado de la actividad empresarial por determinado período, consideramos que es fundamental que se establezca una fecha de corte entre el tiempo laborado inicialmente por el personal y el cese de estos trabajadores en las actividades empresariales.

Sin perjuicio de lo anterior, debemos recordar que los trabajadores cuentan con cuatro (4) años contados desde el momento en que debió efectuarse la distribución, para poder solicitar (demandar) el pago de las utilidades correspondientes, que no fueron cobradas en su momento¹⁸.

16 Carlos Blancas Bustamante, *El despido en el derecho laboral peruano* (Lima: Ara Editores EIRL, 2006), 77.

17 Decreto Legislativo N° 892, publicado el 11 de noviembre de 1996: “Artículo 8°.- (...) en caso de fusión de empresas, para efectos del cálculo de la participación de utilidades, se efectuará un corte a la fecha del otorgamiento de la escritura pública, para determinar los montos a pagar a los trabajadores de cada una de las empresas fusionadas a dicha fecha. Por el período posterior la participación se calculará en función a los estados financieros consolidados.”

18 Decreto Legislativo N° 892, publicado el 11 de noviembre de 1996: “Artículo 9°.- Los trabajadores que hubieren cesado antes de la fecha en la que se distribuya la participación en la renta, tienen derecho a cobrar el monto que les corresponda en el plazo prescriptorio fijado por ley [4 años], a partir del momento en que debió efectuarse la distribución (...)”.

4. Consecuencias y responsabilidades específicas de las empresas en supuestos de reorganización empresarial

Anteriormente, hemos mencionado que hay ciertos derechos que, enlazados con el principio de continuidad, trascienden toda reorganización empresarial y que deben ser respetados y observados por las empresas que asumen el pasivo laboral, producto de una operación. En forma adicional a ello, existe una serie de responsabilidades formales que deben asumir ambas empresas, a efectos de encontrarse alineadas con la legislación laboral.

Tanto en los supuestos de reorganización societaria mediante fusión¹⁹ como en los supuestos de reorganización mediante escisión, los trabajadores son cesados “en bloque” para ofrecer sus servicios a favor de un nuevo empleador. Este nuevo empleador será el responsable de asumir la contratación a partir de la fecha pactada para la transferencia, lo cual da lugar a las siguientes obligaciones de carácter formal:

4.1. Obligaciones formales de la empresa que transfiere al personal

La empresa que transfiere a su personal (comúnmente denominada “empresa A”) debe dar cumplimiento a una serie de obligaciones formales, para poder extinguir la relación laboral con sus trabajadores. A continuación, describimos un listado de las principales obligaciones de nuestra “empresa A”:

- a. La “empresa A” debe dar de baja al personal en el PDT 601 (Planilla Electrónica) y el T-Registro. Mediante este procedimiento, la “empresa A” también les puede dar de baja ante la SUNAT, cancelando en forma definitiva las obligaciones generadas en materia de Impuesto a la renta de quinta, ONP y EsSalud. Al momento de declarar el período laboral en el PDT 601, el motivo del cese que se debe consignar es el “Mutuo Disenso”.
- b. La “empresa A” debe dar de baja al personal que se encuentre afiliado en una AFP. Este aspecto es sumamente importante, toda vez que las AFP que tienen la práctica de demandar a las empresas, podrían considerar que los trabajadores continúan prestando servicios para el mismo empleador y que subsiste la obligación de éste de retener y aportar el porcentaje correspondiente a las AFP.

- c. La “empresa A” debe suscribir un convenio con el trabajador que cesa, conforme lo explicaremos en el numeral 5 del presente artículo.

4.2. Obligaciones formales de la empresa que recibe al personal transferido

Por su parte, la empresa que a partir de la fecha de la operación se hará cargo del pasivo laboral también debe asumir una serie de obligaciones formales. En este momento, será denominada “empresa B”, y tendrá las siguientes obligaciones:

- a. La “empresa B” debe dar de alta al personal en el PDT 601 (Planilla Electrónica), en el T-Registro y en la AFP de cada trabajador.
- b. Teniendo en cuenta que el nuevo empleador es la “empresa B”, corresponderá suscribir los contratos correspondientes con el nuevo personal, respetando la antigüedad en la “empresa A” para el caso de los contratos a plazo determinado.
- c. Por tratarse formalmente de un nuevo empleador, la “empresa B” deberá regularizar aspectos de recursos humanos pendientes con los nuevos trabajadores (ficha de ingreso, seguros personales, antecedentes penales de corresponder, DJ de impuestos, DJ de domicilio, entrega de Reglamento Interno de Trabajo de la “empresa B”, exámenes médicos, inducciones laborales, capacitaciones en seguridad y salud, entre otros)
- d. La “empresa B” también debe suscribir un convenio con el trabajador que ingresa, conforme lo explicaremos a continuación.

5. Fase de implementación: La suscripción del convenio tripartito para materializar el traspaso de personal

5.1. Convenio tripartito de traspaso de trabajadores

El convenio tripartito es un acuerdo privado que tiene como objeto regular las condiciones societario – laborales del traspaso del personal de una empresa hacia la otra. Como su nombre lo indica, este documento se firma por tres partes: (1) la empresa que transfiere al personal o “empresa A”; (2) la empresa que contratará a todo este personal transferido o “empresa B”; y (3) el trabajador transferido, quien al momento de la firma del convenio tomará conocimiento formal

¹⁹ Excepto en los supuestos de fusión por absorción, respecto al personal que permanece en la empresa absorbente.

de las nuevas regulaciones de sus relaciones laborales y de aquellas que se mantienen gracias al respaldo jurídico del principio de continuidad.

El convenio tripartito es considerado como el documento más importante desde el punto de vista laboral, toda vez que en él se establecerán las responsabilidades, plazos, condiciones y concesiones que deberán realizarse las partes entre sí.

5.2. Cláusulas esenciales en un convenio tripartito

En primer lugar, es necesario que exista una cláusula que explique resumidamente las razones que dieron lugar a la transformación empresarial. De esta manera, las tres partes firmantes formalizarán su conformidad con la razón que justificó esta operación.

Adicionalmente, es fundamental que se regulen las condiciones del traspaso. Esto significa que, debe quedar establecida: la fecha de ingreso del trabajador en la nueva empresa, el reconocimiento de la antigüedad del trabajador traspasado y la titularidad de los pasivos asumidos como consecuencia del traspaso.

Sobre este último extremo, cabe mencionar que no existe en nuestro ordenamiento ninguna disposición que determine estrictamente quién debe asumir las cargas laborales del trabajador traspasado. En principio, debe ser el empleador primigenio respecto a la primera fase de la contratación, toda vez que éste fue quien contrató al trabajador inicialmente.

No obstante, dependiendo del tipo de acuerdo que se asuma, y dependiendo de la situación económica de cada una de las empresas, es perfectamente posible que la empresa que recibe al trabajador sea quien se encargue de compensar toda su antigüedad anterior, así como el nuevo récord generado en la última empresa.

Del mismo modo, es factible que ambas partes puedan establecer si las obligaciones laborales

deben ser regularizadas al momento de la suscripción del convenio, o al término de toda la relación laboral en forma definitiva. La única condición en cualquier caso, es que se respete la antigüedad del trabajador, conforme lo hemos explicado líneas arriba, y que se haya pactado por escrito en este convenio tripartito²⁰.

5.3. Modificación y rebaja de remuneraciones

En virtud del convenio tripartito, también es posible que las partes regulen nuevas condiciones o establezcan variaciones en la relación laboral, siempre que lo pacten por escrito. Nos referimos, fundamentalmente, a la modificación en las remuneraciones del personal. Tal como lo indica Mario Pasco Cosmópolis²¹, cuando se produce la reducción bilateral o consentida de las remuneraciones, nos encontramos ante un supuesto expresamente tolerado por la Ley N° 9463; motivo por el cual si existe un consentimiento de las partes, se entenderá como una reducción válida.

Del mismo modo, es posible que en el convenio tripartito se acuerde que las labores se realizarán en el domicilio del nuevo empleador, como es lógico. A efectos de evitar inconvenientes con las variaciones (en caso que éstas sean sustanciales), es recomendable pactar por escrito las condiciones del nuevo centro de trabajo.

Hay que tener presente que, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece en su artículo 9° la facultad de dirección que tiene el empleador, la misma que incluye su derecho de variar –en la medida de lo razonable²²– las condiciones de trabajo que pueden producirse cuando el trabajador es traspasado de una empresa a otra. En virtud de dicha Ley²³, el empleador está facultado para introducir cambios, modificar turnos de trabajo, la jornada laboral (sin incrementarla), entre otros aspectos no esenciales, siempre respetando las necesidades del centro de labores²⁴.

20 La asunción de la responsabilidad y las cargas laborales también pueden estipularse en la Escritura Pública que contenga las condiciones de la operación. Por un tema de transparencia, es necesario incorporarlo en el convenio tripartito.

21 Mario Pasco Cosmópolis, "El Salario: Su protección y garantía", *Revista Derecho PUCP*, N° 40, 1996: 225.

22 La razonabilidad se plantea como un "límite para la actuación en el ejercicio del poder de dirección así como en la modificación de las condiciones de trabajo (...) que puede estructurarse en un triple sentido: i) primero, que debe existir una motivación en el acto del empleador; (...) ii) segundo, la motivación debe ser suficiente o proporcional y; iii) tercero, la motivación del empleador debe ser coherente, es decir, debe verificarse una relación directa entre la causa y la modificación de la condición de trabajo (...)" Jorge Toyama Miyagusuku, "La modificación de condiciones de trabajo en el ordenamiento peruano", *Estudios sobre la flexibilidad en el Perú, Documento de trabajo de la OIT (Lima: Organización Internacional del Trabajo, 2000)*, N° 124, 114.

23 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, publicada el 27 de marzo de 1997: "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 las mismas, 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."

24 Toyama, "La modificación de condiciones de trabajo en el ordenamiento peruano", 117.

6. Traspaso de trabajadores y su rotación en diversos centros de costos

En múltiples ocasiones, el traspaso de trabajadores de una empresa hacia otra es confundido con la rotación del personal en diversos centros de costos en una misma empresa.

El primer supuesto ha sido analizado a lo largo del presente artículo, y obedece a estructuraciones del empleador que suponen una transferencia del personal con las cargas correspondientes hacia otra empresa receptora. De esta manera, se inicia una nueva relación laboral, debido a que el empleador (persona jurídica) ha sido sustituido por otro.

El segundo supuesto está referido a la asunción de obligaciones por parte de diferentes centros de costos al interior de una sola empresa, sin que varíe la personalidad del empleador. En este caso, no corresponde la suscripción de ningún convenio con el trabajador, toda vez que no hay variaciones en la figura del empleador, sino sólo una distribución a nivel administrativo de las obligaciones empresariales.

Por ello, consideramos que sería suficiente la suscripción de un convenio de variación de centro de costos firmado entre el empleador y el trabajador, en virtud del cual, como consecuencia de un proceso de optimización de recursos administrativos, la empresa decide asignar un centro de costos responsable de la asunción de las cargas y tributos derivados de la contratación de un trabajador, sin extinguir la relación laboral entre las partes.

7. Comentarios finales

Los procesos de reorganización empresarial están regulados por nuestras normas societarias, pero también deben observar las disposiciones laborales, en la medida que en virtud de dichas operaciones se está realizando la transferencia de trabajadores.

Si bien es cierto que en el Perú no contamos con una regulación expresa del principio de continuidad para los casos de reorganización empresarial, creemos que éste sí se encuentra presente en nuestro ordenamiento jurídico, no sólo por el hecho de encontrarse contenido en normas puntuales, sino porque como todo principio, éste se manifiesta como una garantía del Derecho Laboral en beneficio de los trabajadores.

Consideramos que, a diferencia de la legislación española, no es fundamental que exista una disposición que expresamente haga referencia al traspaso de trabajadores y a la asunción de responsabilidades al momento de realizar transferencias de personal, toda vez que esto debería quedar a discreción de las partes que realizan la operación societaria. Sin embargo, es recomendable que en nuestra legislación existan disposiciones que fortalezcan el contenido del principio de continuidad, ya que el mismo sólo ha sido contemplado en algunas normas. A pesar de ello, el valor de este principio es esencial para regir las transformaciones societarias que impliquen transferencias de trabajadores, a fin de brindar las garantías y derechos que a éstos les corresponden. ☒