



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**



**DELIMITACIÓN DE FUNDAMENTOS DOGMÁTICOS QUE JUSTIFICAN LA  
INCLUSIÓN DE LA FIGURA DE LA DESPERSONALIZACIÓN EN EL  
ORDENAMIENTO JURÍDICO PERUANO PARA LOS CASOS  
EN QUE EXISTAN CRÉDITOS LABORALES**

**TESIS**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTOR:**

**Bach. CÉSAR HUGO FERNÁNDEZ SILVA**

**ASESOR:**

**Abg. SANDRA VERÓNICA MANRIQUE URTEAGA**

**CAJAMARCA, PERÚ**

**2018**

**COPYRIGHT © 2018 by**  
**CÉSAR HUGO FERNÁNDEZ SILVA**  
**Todos los derechos reservados**

## RESUMEN

En el presente trabajo, observamos desde un aspecto doctrinario dogmático, los fundamentos que justifican la inclusión de la figura de la despersonalización en el ordenamiento jurídico peruano para los casos que exista créditos laborales. Pues se sabe que en múltiples casos las empresas – como empleadoras – buscan mecanismos jurídicos o extrajurídicos para evadir el pago de créditos laborales, recayendo como principal perjudicado el trabajador, visto este como la parte más débil de la relación contractual de trabajo; también, se tiene que la doctrina en algunas situaciones ha considera pertinente romper el hermetismo societario, expresado en la doctrina del levantamiento del velo societario; sin embargo, esta figura está enfocada esencialmente al derecho civil, por lo que se propone en casos de créditos laborales usar la figura de la despersonalización.

La doctrina del velo societario, tiene como fin evitar que detrás de un formalismo normativo se cometan actos que perjudiquen a terceros (estos pueden ser, el propio estado a través del rubro tributario u otras personas ya sea naturales y/o jurídicas; en el trabajo que nos invoca, nos centraremos en el perjuicio generado al trabajador), teniendo una doble afectación; primero, en la responsabilidad a las personas naturales o socios que integran dicha sociedad jurídica, y segundo, extendiéndose la responsabilidad hacia los socios -de la persona jurídica- estos deberán de asumir solidariamente la responsabilidad frente al derecho vulnerado del trabajador, pero queda nada más en un principio doctrinario, que no corresponde necesariamente ser aplicada por los jueces u operadores del derecho, donde estos están sujetos solamente a la constitución y a la ley, no a la doctrina ni jurisprudencia;

por lo que se requiere tipificar la figura propuesta para tener certeza de aplicación de los dispositivos legales predictibilidad del derecho.

Es así que, para proteger el trabajador como parte más débil de la relación laboral, es que se recogió aspectos doctrinarios que justifiquen la persecutoriedad de créditos laborales, incluso a los socios que responderán de forma solidaria con la persona jurídica -empleadora-. Concluyendo entonces que, para proteger al trabajador, cuando está en juego créditos laborales, se debe de romper con el principio del hermetismo societario (penetrar en patrimonio del socio); implicando además la eliminación de la responsabilidad limitada en aspectos laborales, esto cuando recaiga en los supuestos de abuso del derecho y/o fraude a la ley. Desde esa óptica, se creyó que la forma de evitar la evasión del pago de créditos laborales, es a través de la incorporación, en el ordenamiento jurídico peruano, la figura de la despersonalización, que básicamente se justifica por el carácter tuitivo del derecho laboral, posibilitando la persecución -incluso a terceros- de créditos laborales, para el pago de los derechos del trabajador. Concluyendo que la despersonalización como dispositivo laboral, redundará en dispositivo laboral que brindará seguridad jurídica, por cuanto existiría predictibilidad del derecho.

## **ABSTRACT**

In the present work, we observe from a dogmatic doctrinal aspect, the foundations that justify the inclusion of the depersonalization figure in the Peruvian legal system for the cases that exist labor credits. Well, it is known that in many cases companies - as employers - seek legal or extralegal mechanisms to evade the payment of labor credits, as the main harmed worker, seen this as the weakest part of the contractual employment relationship; also, it is necessary that the doctrine in some situations considers it pertinent to break the societal hermetic expressed in the doctrine of the lifting of the corporate veil; However, this figure is essentially focused on civil law, so it is proposed in cases of labor claims to use the figure of depersonalization.

The doctrine of the corporate veil, has as its purpose to avoid that behind a normative formalism acts that harm third parties (these can be, the state itself through the tax item or other people either natural and / or legal work) that invokes us, we will focus on the damage generated to the worker), having a double affectation; first, in the responsibility of the natural persons or partners that make up this legal partnership, and second, extending the responsibility towards the partners - of the legal entity - they must assume joint and several responsibility for the violated right of the worker, but nothing remains in a doctrinal principle, which does not necessarily correspond to being applied by the judges or legal operators, where they are subject only to the constitution and the law, not to the doctrine or jurisprudence; therefore, it is necessary to typify the proposed figure in order to have certainty of application of the legal provisions predictability of the right.

Thus, to protect the worker as a weaker part of the employment relationship, is that doctrinal aspects that justify the persecution of work credits, including partners who will respond in solidarity with the legal entity -employee- were collected. Concluding then that, to protect the worker, when labor credits are at stake, it must break with the principle of societal hermeticism (penetrate the partner's estate); also implying the elimination of limited liability in labor aspects, this when it falls on the assumptions of abuse of the right and / or fraud to the law. From this perspective, it was believed that the way to avoid the evasion of the payment of labor credits, is through the incorporation, in the Peruvian legal system, the figure of depersonalization, which is basically justified by the tuition of labor law, making possible the persecution -even to third parties- of labor credits, for the payment of worker's rights. Concluding that the depersonalization as a work device, will result in a work device that will provide legal security, as there would be predictability of the right.

A:

Dedico el presente trabajo a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Cajamarca; asimismo a los amantes de la lectura jurídica, que se interesan por adquirir conocimientos nuevos, pongo este trabajo a su disposición ateniéndose a su crítica ya sea positiva o no.

Por el presente trabajo me gustaría agradecerte a ti Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio de pregrado, así como la elaboración del presente trabajo.

A mis padres y hermanos por ser los pilares de mi vida y brindarme su constante apoyo en las sendas de la vida académica.



“La tarea de los jueces tiene tanta importancia, como que en una comunidad son los únicos que están a cargo de poner el Derecho al servicio de lo justo y no a la justicia al servicio de las leyes”

- *Rafael A. Bielsa*

“Hallábanse dos querellantes en disputa, ante la imposibilidad de lograr un acuerdo deciden acudir donde los jueces.

He aquí que su situación se ve modificada, ya no importa quien tenga la razón, los jueces se la otorgan al que mejor argumente.”

- *Platón.*

## TABLA DE CONTENIDOS

PÁGINA DE DERECHO DE AUTOR .....	II
RESUMEN .....	III
ABSTRACT .....	V
DEDICATORIA .....	VII
AGRADECIMIENTO .....	VIII
EPÍGRAFE .....	IX
TABLA DE CONTENIDOS .....	X
LISTA DE TABLAS .....	XIII
LISTA DE ABREVIATURAS .....	XIV
INTRODUCCIÓN .....	XV

## CAPÍTULO I ASPECTOS METODOLÓGICOS

1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	20
1.1.1. Contextualización o problemática .....	20
1.1.2. Planteamiento del problema .....	24
1.1.3. Formulación del problema .....	25
1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	25
1.3. ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN .....	26
1.3.1. Espacial .....	26
1.3.2. Delimitación temporal .....	26
1.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	27
1.4.1. De acuerdo con el fin que persigue .....	27

1.4.2. De acuerdo con el diseño de la investigación.....	27
1.4.3. De acuerdo con los métodos y procedimientos que se utilizan .....	28
1.5. HIPÓTESIS.....	28
1.6. OBJETIVOS.....	29
1.6.1. General.....	29
1.6.2. Específicos .....	29
1.7. MÉTODOS.....	29
1.7.1. Dogmático .....	29
1.7.2. Hermenéutico.....	30
1.7.3. Histórico .....	30
1.8. TÉCNICAS .....	31
1.8.1. Recolección documental .....	31
1.8.2. Análisis documental .....	31
1.8.3. Argumentación.....	31
1.9. INSTRUMENTOS.....	31
1.9.1. Hoja de ruta.....	31
1.9.2. Fichaje bibliográfico .....	31
1.9.3. Ficha de registro.....	32
1.10. MATRIZ DE CONSTANCIA LÓGICA.....	32

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO REFERENCIAL**

2.1. ACERCA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES RELATIVOS AL PROBLEMA .....	33
--	----

2.1.1. Delimitación del contenido esencial de los derechos del trabajador .....	33
2.1.2. Contenido esencial del derecho al trabajo.....	53
2.1.3. Delimitación del contenido esencial del derecho a la libertad de empresa.....	55
A. Persona natural.....	55
B. Persona jurídica.....	60
C. Personalidad Jurídica.....	62
D. Derecho a la libertad de empresa.....	63
2.2. CARÁCTER TUITIVO DEL DERECHO LABORAL.....	69
2.3. ASPECTOS GENERALES DE LA EXISTENCIA, RESPONSABILIDAD Y REGULACIÓN DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES.....	77
2.3.1. Naturaleza, existencia y capacidad de las sociedades mercantiles.....	78
2.3.2. Regulación y tipos de organizaciones empresariales.....	82
2.3.3. Responsabilidad de las sociedades mercantiles.....	83
2.4. CRÉDITOS LABORALES Y SU PERSECUTORIEDAD.....	89
2.5. LA DOCTRINA DEL LEVANTAMIENTO DEL VELO SOCIETARIO .....	97
2.6. LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES.....	101
2.7. LA DESPERSONALIZACIÓN .....	104

### **CAPÍTULO III**

#### **ASPECTOS FINALES Y COMPLEMENTARIOS**

CONCLUSIONES.....	117
LISTA DE REFERENCIAS .....	122

## LISTA DE TABLAS

<b>TABLA 1:</b> Matriz de constancia lógica. ....	32
<b>TABLA 2:</b> Organización individual. ....	83
<b>TABLA 3:</b> Organización colectiva. ....	83
<b>TABLA 4:</b> Carácter protector del derecho laboral, según las constituciones de la región. ....	96

## LISTA DE ABREVIATURAS

- **Art.** Artículo
- **C.C.** Código Civil
- **Cf** *confer*, “confrontar”
- **Const.** Constitución
- **D.L.** Decreto Legislativo
- **D.S.** Decreto Supremo
- **Inc.** Inciso
- **LGS** Ley General de Sociedades
- **N.L.P.T** Nueva Ley Procesal de Trabajo (LEY N° 29497)
- **OIT** Organización Internacional del Trabajo
- **Pág.** Página
- **S.A.** Sociedad Anónima
- **S.T.C.** Sentencia del Tribunal Constitucional
- **TC** Tribunal Constitucional

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación estructuralmente está dividida en tres capítulos, los mismos que a continuación describo:

CAPÍTULO I: Denominado “ASPECTOS METODOLÓGICOS”, en el cual se realiza el planteamiento del problema, formulándose como problema de investigación, la siguiente interrogante: ¿Qué fundamentos dogmáticos justifican la inclusión de la figura de la despersonalización en el ordenamiento jurídico peruano para los casos en que existan créditos laborales?, justificando dicha investigación en razón a equiparar desigualdades entre el trabajador y su empleador, no olvidando la evidente característica de la persona jurídica y persona natural que son atribuibles de derechos y deberes, por lo que debe siempre, el empleador, hacerse responsable de los daños que genera, puesto que en innumerables casos se ha evidenciado que la persona jurídica, amparada en su hermetismo societario y premeditación de quienes la dirigen (miembros, socios, etc.) ha dejado créditos laborales, lo que no debemos de perder de vista es que esta construcción jurídica (personería societaria) es constituida por personas naturales asociadas, pero al fin, siempre se gira en torno de la persona humana, y estas tienen toda la diligencia e intención de provocar los créditos laborales, ya sea por abuso del derecho o fraude de la ley; por lo que se postula la incorporación de la despersonalización para casos que exista créditos laborales, con ello equiparándose derechos protectores del trabajador frente al hermetismo societario y la responsabilidad limitada que tienen las sociedades. La

responsabilidad de la sociedad mercantil, y en general del ente empleador, se debe de ver desde una óptica actual e innovadora, no olvidando la moral y la ética comercial, cultivando las prácticas de buen gobierno. Bajo esos parámetros, se analiza los fundamentos dogmáticos que permitan la incorporación en el ordenamiento jurídico la figura de la despersonalización, lo que significará equiparar derechos entre el principio de la impenetrabilidad patrimonial del socio, con los derechos fundamentales del trabajador, más aun, teniendo en cuenta que estos son derechos fundamentales y de carácter tuitivo.

Respecto al ámbito de investigación, el presente trabajo es, de naturaleza dialéctico y sistemático; con delimitación temporal transaccional y longitudinal, transaccional respecto el estudio de las figuras jurídicas que se analizará en la presente investigación, por cuanto se realizará un análisis durante el periodo de vigencia de las mismas, y será longitudinal en el análisis y desarrollo de aspectos doctrinarios, que estos no es prudentes establecer un determinado periodo. Por otro lado, el tipo de investigación es de carácter básico, puesto que se realiza un estudio meramente dogmático; teniendo por tanto un diseño mixto, esto es explicativa causal y propositiva; teniendo un enfoque cualitativo por cuanto su estudio corresponderá a cualidades propias del derecho y, por otro lado, escapa de una investigación experimental.

Por lo que, se justifica la inclusión de la figura de la despersonalización, en el carácter tuitivo del derecho laboral, que posibilita la persecución del pago de los derechos del trabajador, incluso a terceros, la prevalencia del contenido esencial



del derecho al trabajador predomina sobre el hermetismo societario y la responsabilidad limitada del empresario; toda vez que la positivización de la figura de la despersonalización en el ordenamiento jurídico peruano brindará seguridad jurídica, expresada en la predictibilidad del derecho. Asimismo, se delimita fundamentos dogmáticos que justifican la inclusión de la mencionada figura para los casos en que existan créditos laborales, y cuando concurra ya sea abuso del derecho o fraude de la ley. También, se busca elaborar el contenido de la figura de la despersonalización, en respuesta de los alcances del hermetismo societario y la responsabilidad limitada, basadas en las circunstancias jurídicas societarias que genera la presencia de créditos laborales. Finalmente, dentro de este capítulo se señala los métodos y técnicas que se han utilizado en la recolección y procesamiento de datos.

CAPÍTULO II: Denominado MARCO REFERENCIAL, se sub divide en seis acápite, estos son: acerca de los derechos fundamentales relativos al problema; carácter tuitivo del derecho laboral; créditos laborales y su persecutoriedad; la doctrina del levantamiento del velo societario; la irrenunciabilidad de los derechos laborales; y la despersonalización.

Capítulo en el cual se parte de la delimitación del contenido esencial de los derechos del trabajador y del derechos del trabajo; asimismo se redacta los contenidos esenciales del derecho a la libertad de empresa; buscando recoger la esencia de cada derecho, pues posteriormente era necesario hacer una diferenciación entre el derecho al trabajo y derecho del trabajador frente al

derecho comercial (empresarial, empleador), siendo la base o sustento para evaluar la posibilidad de tipificar la despersanalización, para así tenerlo como un dispositivo laboral. Por otro lado, para poder encontrar el sustento dogmático respecto dicha positivización, se vio necesario entender también, el carácter tuitivo del derecho laboral, conocer que se entiende por créditos laborales y estudiar la persecutoriedad de los mismos, que se ha expresado principalmente en la doctrina del levantamiento del velo societario, esto basándonos en el principio fundamental de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Y finalmente, en este capítulo se hace mención a la despersanalización, donde se expresa si cabe la posibilidad, basada en aspectos dogmáticos, la incorporación en el ordenamiento jurídico la figura de la despersanalización.

En consecuencia, desarrollados y vistos en forma conjunta estos acápites consideramos que nos van a permitir conocer con cierta claridad los casos en que es factible perseguir créditos laborales, incurriendo en una imperiosa necesidad la inclusión de la figura de la despersanalización en el ordenamiento jurídico peruano, puesto que cuando se actúa el derecho como dispositivo legal (no solo como jurisprudencia), estaría el juez, al momento de motivar, en la obligación de permitir la despersanalización o penetración en patrimonio propio de los socios (personas naturales) para hacer efectivo el pago de los créditos laborales; constituyéndose con ello una predictibilidad del derecho, y el respeto irrestricto del derecho del trabajador como parte más débil de la relación laboral.

CAPÍTULO III: Denominado, ASPECTOS FINALES Y COMPLEMENTARIOS, en donde hacemos referencia la forma como se abordó doctrinariamente, a la conclusión de que con la incorporación de la figura de la despersonalización en el ordenamiento jurídico, significaría de mucha utilidad en la protección de los derechos del trabajador, después de hacer una ponderación de derechos entre el derecho del trabajador y el derecho empresarial; además de significar un aporte a los dispositivos legales que brindan seguridad jurídica y predictibilidad del derecho.

Finalmente, en este trabajo de investigación se aborda las conclusiones arribadas después del cumulo de conceptos doctrinarios que se realizó en el capítulo precedente, en base a argumentos dogmáticos, y por último se hacen anotaciones de perspectivas propias, ofreciendo algunas recomendaciones en la disciplina jurídica en relación a los derechos laborales.

# CAPITULO I

## ASPECTOS METODOLÓGICOS

### 1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1.1. Contextualización o problemática

El derecho mercantil (derecho comercial) como rama del derecho privado, se dedica al estudio y regulación del ejercicio de las actividades comerciales. Frente a la diversificación de las normas del derecho mercantil, era necesario subdividir en disciplinas más cerradas y especiales en su estudio, entre ellas se consideró al derecho empresarial<sup>1</sup> (que hoy en día toma cada vez mayor importancia), básicamente en su rubro se estudia la conformación y desarrollo de las sociedades mercantiles con sus distintas características y funciones; dentro de esta disciplina jurídica, es menester tener en cuenta criterios de la responsabilidad limitada y el hermetismo societario frente a derechos particulares.

La responsabilidad limitada de los socios que conforman una persona jurídica nace en el Derecho Anglosajón como alternativa de explotación económica dirigida a pequeñas y medianas entidades empresariales, con

---

<sup>1</sup> Para Dávalos Torres, empresa está definida como “[...] la actividad que le da carácter de comerciante a una persona. La empresa es una actividad que consiste en coordinar u organizar tanto elementos corpóreos como incorpóreos, así como el trabajo de la persona para producir o intercambiar bienes o servicios” (2010, pág. 101).

el fin de aportar poco capital y no poner en riesgo el patrimonio personal de los socios.

La responsabilidad, proviene del latín responderé que significa responder; es decir, en el ámbito mercantil se debe entender como

[...] una obligación de responder por el cumplimiento de un deber o de otra obligación. En este sentido, la responsabilidad se entiende como una obligación de “segundo grado” pues surge de un hecho ilícito. La responsabilidad surge cuando se ha realizado una conducta contraria a una ley, cuando se ha incumplido con una obligación o cuando se ha afectado el derecho de terceros. (Dávalos Torres, 2010, pág. 138)

Tanto en la legislación nacional como en el derecho comparado se ha visto que los modelos económicos coadyuvan a la libertad de empresa, así buscan la apertura comercial y que la persona jurídica goce de autonomía patrimonial, lo cual se representa en la

[...] independencia entre los patrimonios de los socios y la sociedad; surge así el llamado “dogma del hermetismo de la persona jurídica” reflejado en que las propiedades, créditos y deudas de la persona jurídica no tienen nada que ver con los de los socios ni viceversa. Justamente este hermetismo es el que provoca la deformación del concepto de persona jurídica y los abusos en la utilización de la misma. (Suárez León & López Guerrero, pág. xii)

La responsabilidad del socio en la actual legislación es limitada al aporte de sus acciones, donde se cubre toda responsabilidad hasta agotar el capital contribuido para la conformación de la sociedad mercantil. Así se evidencia de lo establecido en el artículo 78 del Código Civil, que a letra

estipula “La persona jurídica tiene existencia distinta de sus miembros y ninguno de ellos tienen derecho al patrimonio de ella ni están obligados a satisfacer sus deudas”, existiendo por parte de la norma sustantiva un estricto respeto al principio de la autonomía patrimonial de las sociedades mercantiles; por lo que, para equiparar lo señalado, sería necesario ampliar este dispositivo normativo, con una regla de excepción, es decir que normativamente se establezca que los miembros de un persona jurídica no estarían en la obligación de satisfacer las deudas con su patrimonio propio, excepto cuando exista créditos laborales que se generaron del fraude a los dispositivos laborales o abuso del derecho.

En el sentido proteccionista de las sociedades mercantiles, se tiene a la Ley General de Sociedades, que reconoce el privilegio de la responsabilidad limitada a los miembros de la sociedad mercantil, así en dicho dispositivo legal en su artículo 51 ha establecido que “En la sociedad anónima el capital está representado por acciones nominativas y se integra por aportes de los accionistas, **quienes no responden personalmente de las deudas sociales (...)**”. (Énfasis nuestro). Lo que preliminarmente, se puede indicar que la legislación interna privilegia a la inversión privada, existiendo, posiblemente, un desamparo a los afectados por créditos laborales, cuando una sociedad mercantil cesa sus actividades comerciales a través de distintos mecanismos, ya sea legales o no.

Esta situación, es la que nos motiva realizar una investigación al respecto, donde se analizarán ciertos criterios que fundamentan la posibilidad de incorporar la figura de la despersonalización cuando existan créditos laborales.

Entonces, para contextualizar la problemática, se debe entender que, del hermetismo societario, entendido como la ausencia del principio de la despersonalización, puede recaer en circunstancias que conforman un

[...] campo abonado para que los socios se valgan del hermetismo social para incumplir sus obligaciones legales o contractuales o evadir responsabilidades patrimoniales de cualquier clase, jugando, según les convenga, con la personalidad de la sociedad o con la suya propia, intercambiándola a su antojo, o constituyendo sociedades dominantes y filiales para evadir la responsabilidad de alguna de ellas, generándose, en definitiva, situaciones de abuso de la personalidad jurídica. (Suárez León & López Guerrero, págs. 5-6)

De ser posible de identificar permisiones normativas que admitan conductas abusivas de las sociedades mercantiles, como las antes indicadas, es necesario buscar alternativas para corregir los privilegios a los socios (responsabilidad limitada y el hermetismo societario), todo ello manteniendo el estado de derecho y sin vulnerar la seguridad jurídica. Por lo que, se pretende realizar un estudio cualitativo prudente de la legislación nacional, la doctrina, la jurisprudencia y del derecho comparado; para fundamentar, si coadyuva en la regulación del ordenamiento jurídico nacional, la incorporación de la figura de la

despersonalización cuando exista créditos laborales en las circunstancias indicadas.

### **1.1.2. Planteamiento del Problema**

En la investidura de persona jurídica, los socios escudados en la impenetrabilidad al patrimonio personal, han buscado formas de evadir pretensiones indemnizatorias, entre ellas las acreencias laborales; obteniendo problemas epistemológicos entre el estricto respeto al hermetismo societario y la responsabilidad limitada frente a los derechos del trabajador de naturaleza tuitiva.

En consecuencia, el blindaje al hermetismo societario y la no regulación de la persecutoriedad de créditos laborales, afectan de manera mediata a la naturaleza tuitiva del derecho laboral. Existiendo, posible desprotección a los trabajadores, motivo por el cual, en la presente investigación abordaremos un análisis de ciertos fundamentos dogmáticos que justifiquen la inclusión de la figura de la despersonalización en el ordenamiento jurídico peruano, en aras de equiparar la desigualdad que existe entre el privilegio del hermetismo societario y la responsabilidad limitada -que tienen las personas jurídicas- frente a la vulneración de los derechos laborales de un trabajador.



### **1.1.3. Formulación del problema**

¿Qué fundamentos dogmáticos justifican la inclusión de la figura de la despersonalización en el ordenamiento jurídico peruano para los casos en que existan créditos laborales?

## **1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La decisión de investigar la persecución de pretensiones laborales nos ha llevado a revisar la materia laboral vinculada con el derecho mercantil, y otras disciplinas vinculadas al tema de investigación. En dicha lectura se ha evidenciado que la persona natural y persona jurídica son atribuibles de derechos y deberes, solo que en la segunda está dirigido a una categoría jurídica constituida por personas naturales asociadas, pero al fin, siempre se gira en torno de la persona humana; por lo que se postula la incorporación de la despersonalización para casos que exista créditos laborales, equiparándose derechos protectores del trabajador frente al hermetismo societario y la responsabilidad limitada.

La responsabilidad de la sociedad mercantil se debe de ver desde una óptica moderna, no olvidando la moral y la ética comercial, cultivando las prácticas de buen gobierno. Por ello se debe de analizar los fundamentos dogmáticos que permitan la implementación del ordenamiento jurídico con la positivización de la despersonalización, lo que significará equiparar derechos entre el principio de la impenetrabilidad patrimonial del socio con los

derechos del trabajador, más aun teniendo en cuenta que estos son derechos fundamentales.

Por lo que se requiere, que sean positivizados, para corregir la conducta antisocial, cuando el socio a través del escudo hermenéutico de su patrimonio, provoque de manera fraudulenta o por abuso de derecho el cierre de una sociedad empresarial dejando créditos laborales.

### **1.3. ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. Espacial**

El trabajo de investigación es, de naturaleza, dialéctico y sistemático, donde se analizará la normatividad peruana como: principios y normas constitucionales, civiles, laborales y comerciales, ello respecto del análisis de la doctrina y jurisprudencia. El estudio se realizará tanto de doctrina nacional como de la doctrina internacional, de acuerdo con el desarrollo de las distintas figuras que se hayan llevado a cabo.

#### **1.3.2. Delimitación Temporal**

La delimitación temporal de la investigación está condicionada por las unidades de análisis, respecto a la norma laboral y comercial que se pretende analizar los fundamentos dogmáticos que permitan la implementación de la figura de la despersonalización en el ordenamiento jurídico peruano.

El análisis será transaccional puesto que se estudiará las figuras jurídicas durante su periodo de vigencia; en el caso del desarrollo doctrinario, será posible de una investigación longitudinal por lo que no es posible establecer un periodo determinado de tiempo.

#### **1.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

##### **1.4.1. De acuerdo con el fin que persigue**

De acuerdo con el fin que se persigue, la presente investigación es de carácter **básica** debido a que, en el estudio de la despersonalización, demandará un estudio a nivel doctrinario, dogmático y casuístico que redundará en una propuesta doctrinaria de positivización.

##### **1.4.2. De acuerdo con el diseño de la investigación**

De acuerdo con el diseño de la investigación, el nivel o alcance que tendrá la investigación proyectada es de enfoque mixto **explicativa-causal y propositiva**; puesto que estudiar los fundamentos dogmáticos que justifican la inclusión de la figura de la despersonalización en el ordenamiento jurídico peruano, cuando exista créditos laborales, es necesario establecer relaciones a nivel normativo, dogmático, casuístico que describan las posibles falencias en el sistema normativo y político relativo al tema, para posteriormente argumentar el porqué de la necesidad de una positivización.

### **1.4.3. De acuerdo con los métodos y procedimientos que se utilizan**

El enfoque de la investigación es el **cualitativo** debido a que su objetivo es el análisis de las unidades señaladas en el acápite anterior a partir de las cualidades propias que le son útiles al Derecho; escapa a la investigación experimental y a la empírica, porque no va a trabajar con grupos de control ni variables, no va a realizar experimentos ni basará su fundamentación en experiencias fácticas del investigador o que el investigador deba obtener a partir de la observación directa; sino que analizará diferentes documentos que contengan la doctrina, jurisprudencia, normatividad y casuística que servirá de referencia a la investigación para obtener una posición clara y definida acerca la inclusión de la figura de la despersonalización en el ordenamiento jurídico peruano, cuando exista créditos laborales.

## **1.5. HIPÓTESIS**

La inclusión de la figura de la despersonalización en el ordenamiento jurídico peruano para los casos en que existan créditos laborales se justifica por.

- a) El carácter tuitivo del derecho laboral que posibilita la persecución del pago de los derechos del trabajador, incluso a terceros.
- b) La prevalencia del contenido esencial del derecho al trabajador predomina sobre el hermetismo societario y la responsabilidad limitada del empresario.

- c) La positivización de la figura de la despersonalización en el ordenamiento jurídico peruano, brinda seguridad jurídica, por cuanto existiría predictibilidad del derecho.

## **1.6. OBJETIVOS**

### **1.6.1. General**

Delimitar fundamentos dogmáticos que justifican la inclusión de la figura de la Despersonalización en el ordenamiento jurídico peruano para los casos en que existan créditos laborales.

### **1.6.2. Específicos**

E1. Elaborar el contenido y alcances de la figura de la despersonalización a partir de los contenidos del hermetismo societario y la responsabilidad limitada.

E2. Desarrollar las circunstancias jurídicas societarias que genera la presencia de créditos laborales.

## **1.7. MÉTODOS**

### **1.7.1. Dogmático**

Es el principal método por utilizarse en la investigación, debido a que busca la interpretación del derecho en función de los conceptos que forman redes teóricas en un sistema, siendo que el tema abordado en la futura tesis es el análisis de la norma existente, comparación con la doctrina, jurisprudencia, etc., que servirán para determinar una nueva

perspectiva del derecho mercantil teniendo en cuenta factores laborales; por tal sentido, este método es de gran importancia porque permitirá el estudio e investigación de la doctrina y el derecho, con la finalidad de realizar abstracciones relacionadas con la inducción, deducción, análisis, síntesis, ponderación y comparación con el propósito de obtener nuevos postulados.

### **1.7.2. Hermenéutico**

Como complemento del método anterior, que se centra en la interpretación que debe darse a la normatividad, en nuestro caso nos centraremos en los derechos que protegen y colisionan entre las disciplinas jurídicas del derecho laboral y el derecho mercantil cuando se encuentra en juego pretensiones laborales.

### **1.7.3. Histórico**

Fundamental para la investigación, en cuanto “[...] permite el hacer retrospectivo para, desde ella, recobrar la perspectiva de lo que se hace”. (Aranzamendi Ninacondor, 2010, pág. 180).

En la investigación se ha localizado y recopilado fuentes bibliográficas que permitirán analizar y sintetizar los fundamentos dogmáticos para la regulación de la despersonalización.

## **1.8. TÉCNICAS**

### **1.8.1. Recolección documental**

Debido a que el estudio será cualitativo, no empírico y no experimental, la única técnica de recolección de datos será la revisión de documentos que contengan la doctrina, jurisprudencia respecto al tema, amén de otras propuestas que se vayan encontrando en el desarrollo de la tesis.

### **1.8.2. Análisis documental**

Una vez recopilada la documentación señalada anteriormente, se procederá a analizar los fundamentos dogmáticos que justifican la regulación de la despersonalización.

### **1.8.3. Argumentación**

Para elaborar el análisis estructural del trabajo se empleará argumentos y así conseguir una investigación eficaz.

## **1.9. INSTRUMENTOS**

### **1.9.1. Hoja de ruta**

La hoja de ruta se utilizará para la aplicación de la técnica de revisión documental.

### **1.9.2. Fichaje bibliográfico**

Mediante el empleo de fichas de registro y de investigación (textuales, resumen, comentario), a ser utilizado para la recopilación de la

información de interés para el presente estudio referida a libros, revistas, periódicos, publicaciones virtuales, así como casuística en torno al tema de investigación.

### 1.9.3. Ficha de registro

Para efectos de la observación documental y la técnica de fichaje referida a libros, revistas, periódicos, publicaciones virtuales, casuística, etc.

## 1.10. MATRIZ DE CONSTANCIA LÓGICA

FORMULACIÓN EL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODOS	TÉCNICAS
¿Qué fundamentos dogmáticos justifican la inclusión de la figura de la Despersonalización en el ordenamiento jurídico peruano para los casos en que existan créditos laborales?	<p>OBJETIVO GENERAL: Delimitar fundamentos dogmáticos que justifican la inclusión de la figura de la Despersonalización en el ordenamiento jurídico peruano para los casos en que existan créditos laborales.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: <b>E1.</b> Elaborar el contenido y alcances de la figura de la despersonalización a partir de los contenidos del hermetismo societario y la responsabilidad limitada. <b>E2.</b> Desarrollar las circunstancias jurídicas societarias que genera la presencia de créditos laborales.</p>	<p>La inclusión de la figura de la despersonalización en el ordenamiento jurídico peruano para los casos en que existan créditos laborales se justifica por.</p> <p>a) El carácter tuitivo del derecho laboral posibilita la persecución del pago de los derechos del trabajador incluso a terceros.</p> <p>b) La prevalencia del contenido esencial del derecho al trabajador prevalece sobre el hermetismo societario y la responsabilidad limitada del empresario.</p> <p>c) La positivización de la figura de la despersonalización en el ordenamiento jurídico peruano, brinda seguridad jurídica, por cuanto existiría predictibilidad del derecho</p>	<p>Dogmático</p> <p>Hermenéutico</p> <p>Histórico</p>	<p>Recolección documental</p> <p>Análisis documental</p>



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO REFERENCIAL**

#### **2.1. ACERCA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES RELATIVOS AL PROBLEMA**

##### **2.1.1. Delimitación del contenido esencial de los derechos del trabajador**

El sistema jurídico peruano carece aún de un Código Laboral o una Ley General de Trabajo, y a pesar de no haber logrado unificar la normatividad en materia laboral, ha regulado los principales derechos y obligaciones del trabajador y del empleador en una relación laboral.

Entre los principales derechos reconocidos a favor del trabajador, los mismos que se encuentran recogidos en los distintos regímenes laborales que tenemos en el ordenamiento jurídico peruano, se tiene entre otros a: la remuneración, el contrato de trabajo, la jornada laboral, el descanso remunerado, la seguridad y salud en el trabajo.

Teniendo una gama de derechos entre trabajador – empleador, es imperativo que se entienda los derechos fundamentales de cada ente procesal, por lo haremos un estudio circunspecto del contenido esencial de los derechos que le corresponde al trabajador, analizando desde una perspectiva del derecho laboral internacional al nacional, desde una óptica constitucional, revisando la jurisprudencia; y por su puesto recogeremos las principales posturas de la doctrina.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) como agencia tripartita<sup>2</sup> de la ONU, establece las normas del trabajo, formula políticas y elabora programas promoviendo el trabajo decente. Persiguiendo ese fin la Declaración de la OIT del año 1998, relacionada con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, se centra en lograr la justicia social<sup>3</sup>, implementando la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; siendo estos de gran relevancia, toda vez que son los principios fundamentales que protege los dispositivos laborales como derechos del trabajador.

Ahora bien, debemos entender que en aras de aplicación del derecho comparado, depende de la posición política adaptada en las legislaciones internas; en el caso peruano, ha creído conveniente, al igual que la mayoría de los países latinos, regirse por la corriente monista, mientras que otros (sobre todo países europeos) siguen la

---

<sup>2</sup> Por cuanto esta agencia reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores.

<sup>3</sup> Para la OIT la creación de una economía global con justicia social, significa: “La búsqueda de justicia social, que ofrece a cada hombre y a cada mujer en el trabajo la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades su justa participación en las riquezas que han contribuido a crear, tiene hoy tanta fuerza como cuando la OIT fue creada en 1919. La economía global ha crecido a una escala que carece de precedentes históricos. Con la ayuda de las nuevas tecnologías, las personas, los capitales y las mercancías se mueven entre los países con una facilidad y una rapidez tales que han creado una red económica global interdependiente que repercute prácticamente en todos los habitantes del planeta” (en: Las reglas del juego: una breve introducción a las normas internacionales del trabajo OIT, 2014, pág. 8).

corriente dualista; para los países monistas “[...] el derecho interno y el derecho internacional se tienen como integrantes de la misma esfera jurídica, y donde, como consecuencia, los tratados ratificados son parte integral del derecho nacional”, (Centro Internacional de Formación de la OIT, 2009, pág. 14). Por su parte, los de posición dualista

[...] son los países en los que derecho nacional y derecho internacional son concebidos como dos esferas herméticas y separadas, no bastando la ratificación de los tratados internacionales para integrarlos al derecho interno. La aplicabilidad de las disposiciones de los tratados ratificados en el plano nacional depende entonces de su transposición en el ordenamiento jurídico del país a través de una ley posterior a la ratificación. (*Ibidem*, pág. 14)

Por tanto, es necesario iniciar indicando que el principal catálogo<sup>4</sup> de dispositivos laborales se encuentra en ámbito global en la OIT, órgano que irradia en las legislaciones nacionales de cada país miembro, así define a las normas del trabajo como

[...] instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no

---

<sup>4</sup> Del impresionante estudio realizado por Ricardo Arturo Marcenaro Frers, en su tesis para obtener el grado de Magister, sobre *los derechos laborales de rango constitucional*, ha llegado a concluir de la comparación de 19 constituciones latinoamericanas y 24 europeas, exclusivamente en el tema de trabajo, solo existen quince (15) temas que se repiten y son los siguientes: El trabajo como derecho y/o deber; protección al trabajo; protección a la mujer o madre; protección al menor de edad; fomento del empleo (Pleno empleo); principio de igualdad y no discriminación; libertad y elección de trabajo; salario social; jornada de trabajo; descanso semanal, vacaciones y feriados; formación profesional; libertad sindical; convenios colectivos de trabajo; huelga, y; participación de los trabajadores en la empresa. (Marcenaro Frers, 2009, pág. 13)

vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no relacionadas con ningún convenio. (Organización Internacional del Trabajo, 2014, pág. 15)

Las normas internacionales laborales<sup>5</sup>, se desarrollaron con el fin de constituir un sistema global de instrumentos relativos al trabajo y a la política social, sostenido a su vez por un sistema de control que permite abordar todos los tipos de problemas que plantea su aplicación a escala nacional.

Recientemente entre los convenios fundamentales de la OIT se tiene el Programa de Trabajo Decente<sup>6</sup>, ello implica el respeto de los derechos de los trabajadores con mecanismos eficientes de gozar los beneficios otorgados u obtenidos, por lo que una vez más debemos basarnos en

---

<sup>5</sup> Existen en la actualidad 189 convenios, 203 recomendaciones y 6 Protocolos.

<sup>6</sup> “Los PTDP [Los Programas de Trabajo Decente por País] son el marco principal de apoyo de la OIT a sus mandantes en el ámbito nacional. En línea con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, los PTDP incluyen estrategias integradas y equilibradas para alcanzar los objetivos estratégicos de la OIT en relación con las prioridades identificadas por los mandantes nacionales tripartitos, con base en el contexto específico de cada país y en respuesta a los retos actuales.

Esta nueva versión de la Guía de PTDP de la OIT refleja el éxito de la Organización para posicionar el trabajo decente en el centro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y provee orientación para apoyar los objetivos de la Agenda 2030 mediante los PTDP, incluida su integración en una nueva generación de Marcos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas en los países. Cabe recordar que, en su conjunto, las acciones de la OIT para apoyar la Agenda 2030 constituyen la Iniciativa para poner fin a la pobreza” (Organización Internacional del Trabajo, 2016, pág. ii).

el carácter tuitivo de los dispositivos laborales para proteger las acreencias laborales dejadas de percibir, frente a la protección de la libertad de empresa.

Entre los principales dispositivos normativos del derecho laboral acuñados por la OIT según la publicación titulada “Las reglas del juego: una breve introducción a las normas internacionales del trabajo”, que data del año 2014, se tiene a: la libertad sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso, trabajo infantil, igualdad de oportunidades y de trato, consulta tripartita, administración del trabajo, inspección del trabajo, política del empleo, promoción del empleo, orientación y formación profesionales, seguridad en el empleo, política social, salarios, tiempo de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social, protección de la maternidad, trabajadores domésticos, trabajadores migrantes, gente de mar, pescadores, trabajadores portuarios, pueblos indígenas y tribales, entre otras categorías.

La aplicación de las disposiciones laborales en países de la región, han logrado avances en la protección del trabajador, así es el caso por ejemplo de Chile, que en los acuerdos comerciales incluyó dispositivos legales respetando los “principios fundamentales de la OIT, en particular los recogidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el concepto de trabajo decente y

la obligación de cumplir la legislación laboral nacional” (Oficina Internacional del Trabajo, 2017, pág. 56).

Por su parte; Colombia, ha centrado su esfuerzo en la vigilancia para el cumplimiento de los acuerdos comerciales, para así conocer la progresividad de los dispositivos laborales, distinguiéndose el acceso a la información, evaluación del progreso de las estrategias, así como la regresión de las mismas, además la integración en la formulación de políticas y por último se ha enfocado en la transparencia y rendición de cuentas, como la facilitación de información a las partes interesadas y al público en general sobre los progresos realizados, con vistas a asegurar una rendición de cuentas más estricta. (*Ibídem*, pág. 69).

Por otro lado, el principio protector al trabajador está consagrado en la Constitución Política Peruana de 1993, que en su artículo 23 establece<sup>7</sup> “el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de **atención prioritaria** del Estado [...]”. (Énfasis nuestro). Podemos inferir de lo anotado que el Estado siempre priorizará los intereses del trabajador

---

<sup>7</sup> El artículo 23 de la Constitución Política del Perú, preceptúa: El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

cuando se vean afectados sus derechos de este último, así es el caso cuando una sociedad mercantil (empresa o empleador), antes que inicie un procedimiento concursal, es decir antes de salir del mercado la sociedad mercantil o cuando el empleador -como persona jurídica- busque la evasión de pagos por créditos laborales, debe de vigilarse el pago de beneficios laborales, quedando claro entonces que en correlación de la naturaleza tuitiva del derecho laboral debe ser prelativo y preferencial el pago de los créditos laborales ante diferentes obligaciones crediticias que tenga el empleador.

En esta perspectiva, se tiene que, en el ordenamiento jurídico peruano, son privilegiados en primer orden el pago de los créditos laborales, así lo dispone, ente otros, el Decreto Legislativo N.º 856 (de fecha 04 de octubre de 1996). Siendo esto así, la sociedad mercantil que no salga del mercado según lo que establece la Ley Concursal, -pues a través de la vía ordinaria, extrajudicial o arbitraria-

[...] lo más probable sería que los acreedores financieros y comerciales, que usualmente cuentan con garantías y títulos valores que respaldan sus créditos, cobren antes que los demás acreedores, al punto de agotar el patrimonio de la empresa deudora en perjuicio de aquellos acreedores que no cuentan con una garantía o título valor que respalde sus créditos como son los acreedores laborales o proveedores. (Raygada Sotomayor, párr. 6)

Entre otros aspectos, es necesario indicar brevemente el aspecto salarial, ya que, en las legislaciones de casi toda la región, existe una

brecha excesiva entre niveles jerárquicos de trabajo, teniendo, por tanto, importancia universal para legislar dicha disparidad.

En los últimos años se ha reconocido cada vez más la necesidad de controlar las tendencias de los salarios y de aplicar políticas salariales sostenibles, que atajen el estancamiento de estos, aumenten los niveles de remuneración de los millones de trabajadores y trabajadoras pobres del mundo, aseguren una distribución justa, reduzcan las excesivas desigualdades de los salarios y de la renta, y refuercen el consumo como pilar fundamental de una economía sostenible. (Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2017)

A principio de este capítulo se señaló que, en el Perú, en concordancia con dispositivos laborales internacionales y en correlación de los distintos dispositivos normativos vigentes en la legislación nacional en la materia, se constituyen derechos básicos primordiales otorgados al trabajador, teniendo entre otros a: la remuneración, el contrato de trabajo, la jornada laboral, el descanso remunerado, la seguridad y salud en el trabajo.

La remuneración, considerada como obligación de tipo económico del empleador frente al trabajador, en contraprestación de los servicios laborales. Que tiene como presupuesto para ser consideradas como una remuneración laboral, que la relación contractual cumpla con los tres requisitos esenciales, esto es: la prestación personal por parte del trabajador; la remuneración y la subordinación frente al empleador.



Teniendo en cuenta, lo señalado en el artículo de Percy Curi en: La serie: la declaración americana de los derechos y deberes del hombre, publicación del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, en el que precisa que el artículo XIV de la Declaración Americana consagra el derecho a percibir una remuneración que le asegure un nivel de vida conveniente para sí y su familiar; derecho que coinciden en gran parte de las constituciones del mundo y en otros instrumentos de nivel supranacional, como la Constitución de la OIT que identifica la garantía de un salario vital como una de las condiciones para la paz universal y permanente basada en la justicia social. (2014, s.pág.).

Por su parte, el Tribunal Constitucional, en el expediente N.º 04922-2007-AA/TC, emitió pronunciamiento respecto el tema abordado, en el cual indica que la remuneración debe ser entendida como un derecho fundamental, ya que todo ingreso económico derivado del trabajo, además de poseer naturaleza alimentaria tiene una estrecha relación con el derecho a la vida y adquiere diversas consecuencias o efectos que serán de vital importancia para el desarrollo integral de la persona humana y su familia. En tal sentido, la remuneración no puede estar sujeta a ningún acto de discriminación, ser objeto de recortes ni de diferenciación injustificada, tampoco sería aceptada que el empleador busque mecanismos jurídicos para evitar efectivizar el pago de créditos laborales, ya que ello contravendría y afectaría seriamente este derecho fundamental.

En esta directriz, en el Expediente N.º 2382-2003-AA/TC, el mismo Tribunal en su fundamento 6 señala que

[...] la Constitución (artículo 23º) declara que nadie está obligado a prestar servicios sin retribución; y conforme a su cuarta disposición final y transitoria, que las normas relativas a los derechos que ella reconoce se interpretan con arreglo a los tratados internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú. Así, el artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce a los trabajadores una remuneración que asegure condiciones de subsistencia digna y decorosa.

También, en el Perú se ha regulado la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que recientemente con el Decreto Supremo N.º 004-2018-TR, publicado el 28 de marzo de 2018, en el diario oficial: El Peruano, se ha incrementado a novecientos treinta soles, que tuvo eficacia desde el uno de abril del mismo año. Por su parte, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N.º 003-97-TR), en su artículo 6 establece que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

“Artículo 6.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o

Acreditada la relación laboral, el trabajador tiene derecho a un pago a cambio de sus servicios, que se extiende a percibir adicionalmente de un pago permanente, los bonos que otorgue la empleadora, así como pagos extras por trabajo de horas extraordinarias, trabajo en horas nocturnas, entre otros créditos laborales, constituyéndose en beneficios irrenunciables, que ameritan que existan dispositivos laborales positivizados, que permitan la persecución de los mencionados créditos laborales, y se cree que, lo más idóneo se canaliza por la inclusión en el ordenamiento jurídico peruano de la figura de la despersonalización.

Señalando un caso concreto, donde se muestra el amparo que realiza los dispositivos laborales internacionales frente a acciones que vulneran los derechos del trabajador, es el caso de los trabajadores del Congreso de la República del Perú<sup>9</sup>, que a continuación se plasmará los principales hechos suscitados:

Mediante el Decreto Ley N.º 25640, publicado en julio de 1992, se autorizó la ejecución del proceso de racionalización del personal del Congreso de la República y el 6 de noviembre de 1992, la Comisión Administradora de Patrimonio del Congreso de la República emitió dos resoluciones por las que fueron cesados 1110 trabajadores del Congreso. Dichas personas presentaron una serie de

---

refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto”.

<sup>9</sup> Caso tomado del artículo publicado en: “La Serie: La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. N.º 14 – Derecho al Trabajo y a una Justa Remuneración”. Observatorio de Derechos Humanos. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Octubre 2014. (<http://observatorioderechoshumanos.minjus.gob.pe/>).

recursos administrativos que no tuvieron mayor resultado. No obstante, al recurrir a la jurisdicción de la Corte Interamericana de Derechos Humanos consideró que las víctimas se encontraban en una situación de desprotección e inseguridad jurídica debido a que el artículo 9 del Decreto Ley N° 25640 prohibía expresamente la posibilidad de interponer acciones de amparo contra los efectos del mismo, es decir, contra los ceses que se produjeran bajo su invocación.

Respecto al presunto cese arbitrario invocado por las víctimas, la Corte se cuidó mucho de formular dicha calificación y por el contrario alegó que el Estado peruano violó los derechos a las garantías judiciales y a la protección judicial ya que no brindó los mecanismos adecuados para que los trabajadores despedidos pudieran ejercer las acciones de protección de su derecho y, con relación al cese, el Tribunal declaró que si bien cualquier cese tiene consecuencias en el ejercicio y goce de otros derechos propios de una relación laboral, tales consecuencias pueden ser consideradas entre las reparaciones de la sentencia. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. 2014)

Por otro lado, el trabajador tiene derecho a un contrato de trabajo, que en el sentido tuitivo, si no ha se concretiza dicho contrato se presume la existencia uno a plazo indeterminado; así también, lo regula el Decreto Legislativo N.º 003-97-TR (Texto único ordenado del Decreto Legislativo N.º 728), en su artículo 4<sup>10</sup>, en el primer párrafo establece

---

<sup>10</sup> Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

“Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”.

que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Para la doctrina, definir sus elementos del contrato es complicado<sup>11</sup>, ya que no hay pronunciamientos concretos para ello; sin embargo, la mayoría de los maestros en el derecho, han considerado los elementos del contrato de tres tipos: genéricos, esenciales y típicos. Los genéricos se refiere, además de la aceptación, a los requisitos de validez del acto jurídico (art. 140<sup>12</sup> del C.C.), esto es: agente capaz, objeto física y

---

<sup>11</sup> “En los inicios de la disciplina, cuando el desarrollo industrial era aún limitado y el análisis del contrato de trabajo se hacía a la luz de la teoría general de las obligaciones, se llegó incluso a discutir si se estaba frente a un contrato nominado o innominado. Esta duda se suscitaba en esa época cuando se intuía que era algo más que el arrendamiento de servicios o la *locatio conductio operis*, pero surgían reticencias en cuanto a su clasificación como una entidad contractual nueva y distinta de la tipología heredada del derecho romano. La duda guardaba, a su vez, relación con la decisión que unos pocos países, encabezados por Suiza, tomaron a principios del siglo de situar la temática laboral dentro del código de las obligaciones. Civilistas de la talla de Planiol se resistían a su vez a aceptar que escapara de su normativa el cada vez más importante ‘arrendamiento de trabajo’, pero el derecho positivo, representado inicialmente por la legislación belga de 1900, se encargó de decir la última palabra al ubicar el contrato de trabajo en el campo laboral y reconocer su especificidad propia. El ejemplo de Bélgica se fue generalizando a otros países, y así fue ganando reconocimiento la idea de que el contrato de trabajo era efectivamente un *corpus novus* que recogía, no obstante, algunos de los elementos que los códigos civiles habían establecido para los contratos en general. Algunos códigos del trabajo de América Latina, como los de Paraguay y Ecuador, encabezaron su normativa referente al contrato de trabajo con la enunciación de las características que éste compartía con los otros contratos. Se admitía, así, que el contrato de trabajo tenía su naturaleza propia vinculada a su preponderante contenido humano y valor social, pero al propio tiempo se reconocía que ello no excluía ni eliminaba ciertas influencias civilistas. Se tuvo entonces interés en examinar la manera cómo los antes mencionados elementos comunes habían sido incorporados al contrato de trabajo. Poco a poco, se fueron precisando las alteraciones que esos elementos comunes experimentaban al aplicarse en la esfera del trabajo”. (Cordova, 1997, pág. 298)

<sup>12</sup> Código Civil. Noción de Acto Jurídico: elementos esenciales

jurídicamente posible, fin lícito, observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad.

Como elementos esenciales, para formar un contrato se requiere,

[...] en primer lugar, que exista una prestación de servicios personal y voluntaria. En segundo lugar, esa prestación debe hacerse por cuenta ajena<sup>13</sup>, o lo que es igual, para otro u otros. En tercer lugar, se requiere que las obras o servicios de que se trate se efectúen en una relación de dependencia o subordinación con respecto al empleador. Y, es preciso, por último, que medie una remuneración o salario, (Cordova, 1997, pág. 306);

---

“Artículo 140°.- El acto jurídico es la manifestación de voluntad destinada a crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas. Para su validez se requiere:

- 1.- Agente capaz.
- 2.- Objeto física y jurídicamente posible.
- 3.- Fin lícito.
- 4.- Observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad”.

<sup>13</sup> El que los servicios y obras se realicen por cuenta ajena constituye un elemento que en realidad está implícito en el propio concepto de lo que es un contrato o relación. Si el trabajo no se prestare para otro sino para sí mismo, se estaría frente a una forma de trabajo autónoma o independiente que en esta etapa de la evolución de los estudios laborales no se pensaba que merecía protección. Ya se verá después que este enfoque limitativo experimentó más tarde una importante modificación en el campo de la seguridad social, y es en la actualidad motivo de serias reflexiones con respecto a lo que debería ser el ámbito propio del derecho laboral. (Cordova, 1997, págs. 306-307).

en síntesis, la esencia del contrato se basa en la prestación personal del servicio<sup>14</sup>; la remuneración y la subordinación<sup>15</sup> frente al empleador.

Por último, como elementos típicos o complementarios, básicamente se tiene al plazo contractual, lugar de las labores, horario y duración de la jornada laboral. Para contextualizar el contrato, se puede señalar que este es consensual, bilateral, oneroso, conmutativo y de tracto sucesivo.

Como otro derecho del trabajador, se tiene el cumplimiento de una jornada laboral,

[...] siendo esta el tiempo durante el cual el trabajador diariamente está a disposición del empleador para prestar su labor o cumplir con las obligaciones que le señala el contrato de trabajo. Constituye el tiempo diario que un ser humano puede dedicarse a trabajar sin afectar su salud física o psicológica. Luego de muchos años de lucha se logró establecer la jornada de trabajo en ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. Las Constituciones europeas solo mencionan directamente el tema en cinco (España, Italia, Malta, Portugal y Vaticano) señalando que la legislación establecerá el número de horas que constituye la jornada de trabajo. Diecinueve Constituciones europeas no hacen referencia alguna al tema ... En Latinoamérica casi

---

<sup>14</sup> Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

“Artículo 5. - Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores”.

“El trabajador pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, debiendo prestar los servicios en forma personal y directa. Lo que el trabajador se obliga es a trabajar, que en la terminología jurídica es ‘prestar servicios’.” ([¿Romero Reategui, Robert A?], 2009, párr. 14)

<sup>15</sup> Es la sujeción que tiene el trabajador hacia el empleador en una relación laboral, de dicho vínculo nace el poder de dirección que faculta al empleador a dirigir, fiscalizar y sancionar dentro de los criterios de razonabilidad.

todas las Constituciones (salvo Colombia, Chile y Ecuador) hacen referencia a la jornada de trabajo. Cuatro Constituciones indican que la ley establecerá la jornada de trabajo (Argentina, Bolivia, República Dominicana y Uruguay) y en los otros doce países se señala expresamente la jornada de ocho horas diarias. Algunas Constituciones latinoamericanas también indican el límite de las horas trabajadas semanalmente que varía en 44 o 48 horas semanales. (Ricardo Arturo, 2009, pág. 46)

Aunado a ello se tiene derecho a un descanso remunerado, este descanso mínimamente debe ser de veinticuatro horas consecutivas a la semana en cualquier régimen laboral, por su parte para el régimen laboral de la actividad privada lo prevén el Decreto Legislativo N.º 713 (y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 012-92-TR), que regula “El descanso semanal obligatorio, es el derecho que tiene el trabajador de gozar como mínimo veinticuatro horas consecutivas de descanso en cada semana<sup>16</sup>, el que se otorgará preferentemente en día domingo”<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> Respecto al pago como consecuencia de su falta de goce, las normas antes indicadas establecen que: “Los trabajadores que laboran en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%. La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados. El reglamento establecerá la forma de cómputo en los casos de trabajadores cuya remuneración se encuentre establecida por quincena o mes” (Regulado por el Decreto Legislativo N.º 713 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 012-92-TR).

<sup>17</sup> “En situaciones o casos excepcionales cuando los requerimientos de la producción lo exijan el empleador podrá establecer regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descansos respetando la debida proporción, o designar como día de descanso uno distinto al domingo, determinando el día que los trabajadores disfrutarán del descanso sustitutorio en



En atención al descanso remunerado, tal derecho debe entenderse vinculado también al pago de días feriados, al respecto cabe precisar que el Decreto Legislativo N.º 713 y su reglamento antes indicados, establecen el derecho del trabajador a gozar de descansos remunerados en días feriados, así como los días que se determinen por disposición legal específica<sup>18</sup>.

Cabe indicar que debe comprenderse dentro de este beneficio laboral las horas extras trabajadas fuera de su jornada laboral, las cuales son pagadas de acuerdo a la cantidad de horas adicionales trabajadas, en porcentajes del 25 % y 35 % según corresponda de la cantidad de hora extras trabajadas<sup>19</sup>, también se paga de forma diferenciada la jornada trabajada en horas nocturnas.

---

forma individual o colectiva". (Regulado por el Decreto Legislativo N.º 713 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 012-92-TR).

<sup>18</sup> Ahora bien, los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo, el cual se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados, de la misma forma que la remuneración que corresponde al día de descanso semanal obligatorio, salvo el día del trabajo que se percibirá sin condición alguna; adicionalmente a la remuneración estipulada el trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada con una sobretasa del 100 %. De otro lado no se considera que se haya trabajado en día feriado no laborable, cuando el turno de trabajo se inicie en día laborable y concluya en el feriado no laborable.

<sup>19</sup> Claro está, que este beneficio se tendrá en cuenta según el tipo contractual que exista entre el trabajador y el empleador, puesto que, cuando se trata de trabajadores con cargos de confianza o de dirección, no se corresponde todos los beneficios laborales que se describen en el presente trabajo, pues en este se ha tenido en cuenta, desde una perspectiva general, que involucre a la mayor masa de trabajadores.

Adicionalmente, como derecho del trabajador, que se encuentra comprendido y otorgado en todos los regímenes laborales del Perú al derecho de la seguridad y salud en el trabajo. El centro de labores debe ser idóneo para brindar las garantías de la integridad (en todo el sentido de la palabra) de sus trabajadores. Así, se ha tenido a bien regular desde el ámbito internacional el derecho a la seguridad y salud en el trabajo; por su parte, en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) se estipuló que “Todo individuo tiene derecho a la vida, al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.” También, en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, señala que:

En el contexto de cambios acelerados, los compromisos y esfuerzos de los Miembros para situar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales... a través de los cuales se plasma el Programa de Trabajo Decente... En particular, adoptar y ampliar medidas de protección social – seguridad social y protección de los trabajadores – que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales, con inclusión de: condiciones de trabajo saludables y seguras... y la adaptación de su alcance y cobertura para responder a las nuevas necesidades e incertidumbres generadas por la rapidez de los cambios tecnológicos, sociales, demográficos y económicos. (2008, pág. 9-11)

Desde una óptica global, la Organización Internacional del Trabajo ha dedicado gran esfuerzo en unificar los dispositivos laborales en los

países miembros, indicando que existe un vínculo entre la seguridad y salud del trabajo con las condiciones y el ambiente de trabajo.

La OIT incorpora estos conceptos bajo una sola noción denominada condiciones y medio ambiente de trabajo. Este enfoque global incorpora todos los componentes de las condiciones del trabajo y el medio ambiente de trabajo, de sus factores determinantes, de sus interrelaciones y de sus interacciones. Las condiciones de trabajo y el medio ambiente de trabajo forman una entidad compleja debido a su amplio campo de cobertura, la extrema diversidad de los factores que la constituyen, sus numerosas interacciones y los múltiples nexos con los aspectos culturales, económicos, físicos y sociales. La adopción de un enfoque global no significa actuar sobre todos los elementos que lo constituyen a la vez, sino que, al intervenir sobre alguno de estos factores, se deberá tener en cuenta la interdependencia de los demás factores presentes en el ambiente de trabajo y su interacción. Un enfoque global no reemplaza las disciplinas o las técnicas específicas (por ejemplo, la higiene ocupacional, la medicina del trabajo, la seguridad industrial, la ergonomía, la psicología ocupacional, entre otras), sino que, por el contrario, proporciona una mejor inserción en los problemas específicos desde un contexto holístico. (Rodríguez, 2009, pág. 29)

En el mismo sentido, la legislación peruana ha establecido estos derechos, garantizando, desde el ámbito constitucional, la seguridad y salud en los centros de trabajo. Recientemente, a fines de 2017, en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional<sup>20</sup>, en el primer tema tratado se pronuncian respecto a la responsabilidad civil por accidente de trabajo, en aplicación de la Ley de Seguridad y Salud en

---

<sup>20</sup> El VI Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional, se realizó los días 18 de setiembre y 2 de octubre de 2017 en la ciudad de Lima. Los acuerdos adoptados estuvieron a cargo de los magistrados supremos integrantes de la Primera y la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República del Perú.

el Trabajo (Ley N.º 29783), donde acordaron por unanimidad que “El empleador, como garante de la seguridad y salud en el centro laboral, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador”. Al respecto, saludo la voluntad de velar por la seguridad de los trabajadores; sin embargo, considero que es excesivo establecer que **siempre** el empleador es responsable de un accidente de trabajo, dejando la posibilidad que el propio trabajador intencionalmente provoque un accidente, ya que el empleador estará obligado a resarcir dicho daño; tema que solo se deja planteado y que debe de ser discutido en un próximo trabajo de investigación, o ser visto por el propio órgano jurisdiccional, para así ver si recae en necesario variar la postura plenaria o aclarar dicho pronunciamiento.

Por último, precisamos que, entre otros beneficios, y según algunos regímenes laborales, se tiene a la compensación por tiempo de servicio (CTS), pago de asignación familiar para quienes tienen hijos menores de edad, que le corresponde el 10 % de la Remuneración Mínima Vital (RMV<sup>21</sup>), pago de gratificaciones de julio y diciembre, derecho al seguro social a través del EsSalud, beneficios otorgados por convenios colectivos (verbigracia, refrigerio y movilidad como beneficio extraordinario a la remuneración, etc.), entre otros derechos que se

---

<sup>21</sup> A través del Decreto Supremo N.º 004-2018-TR, el expresidente Pedro Pablo Kuczynski Godard (antes de dejar el mandato presidencial) incrementó la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada en S/ 80.00; así desde el uno de abril de dos mil dieciocho la RMV es de S/ 930.00.

pueden otorgar por acuerdo de las partes laborales o los obtenidos por convenios.

### **2.1.2. Contenido esencial del derecho al trabajo**

El derecho al trabajo, “comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”<sup>22</sup>; por su parte, nuestra Constitución Política establece que, “el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”<sup>23</sup>, agregando que “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”<sup>24</sup>, de lo que se infiere que el trabajo como deber y derecho no puede significar el menoscabo de la persona, toda vez que,

[...] el trabajo representa un bien jurídico de relevancia constitucional, cuya protección debe ser resguardada por el legislador, adoptando las medidas adecuadas garantizar el acceso a un puesto de trabajo, así como los medios debidos para la conservación del mismo. (Exp. 10777-2006-PA/TC. Fundamento 5).

En esa misma línea de pensamiento, el mismo Tribunal considera

que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo,

---

<sup>22</sup> Concepto recogido de la Parte III, artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Entrada en vigor: 3 de enero de 1976, de conformidad con el artículo 27.

<sup>23</sup> Constitución Política del Perú. Artículo 22.

<sup>24</sup> \_\_\_\_\_ . Artículo 23.

por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. (EXP. N.º 00668-2012-AA/TC. Fundamento 3)

En los comentarios a la Constitución y respecto al derecho del trabajo, indica el jurista Jorge Toyama, que en su tratamiento, este derecho ha tenido una interpretación que ha evolucionado notoriamente en el ámbito constitucional, considerándose uno de los de mayor envergadura y de los mayores citados y tomados en cuenta por el máximo intérprete de la constitución; por lo que se ha producido un cambio de un derecho interpretado tradicionalmente como programático o de preceptividad aplazada, a un derecho con un contenido concreto, inmediato y exigible mediante acciones de garantía (2013, pág. 708); por su parte, en el artículo elaborado por Jelio Paredes, citando a Landa Arroyo señala que,

[...] los alcances del derecho al trabajo tienen una dimensión subjetiva o individual y una dimensión objetiva o institucional. Como derecho subjetivo, el derecho al trabajo supone el derecho al acceso al empleo y el derecho a la protección adecuada frente al despido arbitrario. Desde la perspectiva institucional, el derecho al trabajo impone al Estado el deber de generar políticas, planes y programas que en la mayor medida posible logren el pleno empleo en el país. (Paredes Infanzón, 2017, s.pág.)

### **2.1.3. Delimitación del contenido esencial del derecho a la libertad de empresa**

Para llegar a una conclusión en una ponderación de derechos entre los derechos esenciales del trabajador con el derecho a la libertad de empresa, es necesario conocer ambos aspectos; por lo que, en este acápite haremos un hincapié en los derechos y efectos que abarca la libertad de empresa.

Así, para un mejor estudio, se realizará un recuento desde lo que se entiende por persona, persona jurídica y personalidad jurídica, para luego dedicarnos irrestrictamente a la libertad de empresa haciendo un parangón entre empresa y sociedad; ya que primero se requiere entender toda su evolución de la sociedad mercantil, para luego entender la libertad de empresa y poder dar con fundamentos válidos una crítica constructiva que dinamice una correcta relación entre la sociedad, la institución comercial y el trabajador.

#### **A. Persona natural**

La persona, sin duda es la piedra angular del derecho, ya que todo gira entorno de dicha concepción jurídica. Persona, es un término usado por el derecho, y que merecen tal calificación todos los seres humanos. “Por dicha razón a la persona se le percibe en la actualidad como la creadora, destinataria y protagonista del derecho”. (Fernández Sessarego, [2002], pág. 2). Es así que se expresa como

la manifestación externa de una realidad interna, Ermo Quisbert entiende por persona a

[...] aquel ser que tiene aptitud para intervenir en una relación jurídica como actor o pretensor o como sujeto obligado (escuela francesa). Persona es aquel ser o ente, a quien el ordenamiento jurídico le reconoce voluntad para ser titular de derechos subjetivos y de deberes (escuela alemana). Persona es todo ser o ente de derechos y deberes. (2010, pág. 2)

Por lo que, “persona es aquel ser o ente con voluntad que tiene derechos y deberes fruto de sus relación[es] con sus semejantes”, (Quisbert, 2010, pág. 3).

En la medida que esas relaciones interesan al Derecho, la persona humana se convierte, en el mundo de lo jurídico, en un sujeto de derecho y obligaciones (...) instrumento creado en función del ser humano para realizar en el ámbito de lo jurídico aquella porción de fines de su existencia que el Derecho se ha encargado de proteger, a través del ordenamiento jurídico. (Treviño García, 2002, pág. 28)

En afán de conceptualizar y entender mejor lo que se refiere por persona, han surgido varias teorías, en este trabajo lo veremos de forma muy somera, así comprenderemos las siguientes teorías: la formalista, la realista, la ecléctica, y la concepción tridimensional.

La teoría formalista en sus inicios adoptaba la concepción de que el derecho se reducía a los dispositivos legales, asimismo la persona como sujeto de derecho obedecía a dicho dispositivos; por tanto, la persona se desarrollaba en el campo normativo. Así, esta teoría



entiende a la persona como una construcción lógico-formal; siendo un conjunto de normas de categoría jurídica formal. Por su parte, el maestro Fernández Sessarego haciendo mención al jurista argentino Guillermo Borda indica que, persona no es un centro ideal de imputación de normas, representa una unidad de una pluralidad de normas. Lo que significaría que el derecho como sistema normativo, no crea a la persona. En la misma línea de pensamiento Ferrara, uno de los juristas más representativos de esta corriente, considera que persona, sea individual o colectiva, no es una realidad, un hecho, sino una categoría jurídica formal. (Fernández Sessarego, [¿2002?], págs. 15-17).

En síntesis, lo que esta corriente propone es que todo se resume a la positivización de las normas, es decir, depende del ordenamiento jurídico conceder la categoría de persona, ya que como se ha visto en una determinada etapa de la historia, al esclavo no se le consideró como persona, he ahí que el derecho positivo determino quien es o quien no ostenta el título de persona. Por tanto, llamar persona, dependería del ordenamiento jurídico positivo, pues este determina quienes lo son.

En respuesta a la teoría formalista, la teoría realista no acepta a la persona como resultado del ordenamiento jurídico, por el contrario, refiere que se constituye como realidad natural, señalando que la

persona no es más que el ser humano en sí, donde la normatividad debe adecuarse a la realidad preexistente.

En ese directriz se rechaza la tesis de que la persona sea solo un concepto jurídico y que, por lo tanto, no implique ninguna condición de corporalidad o espiritualidad. Por el contrario, se sostiene que la persona es el hombre, el ser humano en cuanto tal, que posee total independencia con la positivización el derecho, significando que la calidad de persona es inherente al ser humano por la propia naturaleza. (*Ibídem*, pág. 17). En conclusión, esta teoría considera que, la persona no es un producto o resultado del ordenamiento jurídico positivo, es decir, una categoría abstracta y formal, sino que ella se constituye como una realidad natural, es decir como un objeto real. De ahí que no hay más persona que el “ser humano” en cuanto tal.

La teoría ecléctica, prefiere converger puntos en común y de ambas teorías armonizar para complementar el concepto de persona, constituyendo, esta, en un ente o elemento formal y a la vez material. Toda vez que, no puede existir cualidad jurídica sin un soporte o sustrato real, ni tampoco puede ser solo lo real, sino que también se requiere del reconocimiento normativo; es decir, esta corriente postula que a la persona como el sustrato con la aptitud que le atribuye el ordenamiento jurídico.

Por su parte la concepción tridimensional, critica las teorías precedentes, por cuanto en ninguna de ellas se habría tomado en cuenta a la persona como ente de derecho, es decir, no se ha acuñado un concepto aludiendo el elemento axiológico; así esta corriente entiende a la persona como “[...] un ser humano viviente, que valora para proyectar su vida, situado en una relación jurídica con los demás, la que es regulada por normas jurídicas que le atribuyen una determinada situación jurídica subjetiva, es decir, un plexo de derechos y deberes”, (*ibídem*, pág. 19), donde claramente, esta teoría muestra un concepto de persona que armonice con la realidad del derecho.

En este punto, es necesario diferenciar entre sujeto de derecho y persona, “[...] cuando nos referimos a un derecho concreto, por ejemplo, si es dueño de una cosa, su derecho es concreto, entonces se lo debe llamar sujeto de derecho”, (Quisbert, 2010, pág. 3), entonces se puede entender que es un sujeto de derecho aquel “ente al cual se le imputan situaciones jurídicas subjetivas, es decir, derechos y deberes”<sup>25</sup>, (Fernández Sessarego, [¿2002?], pág. 19).

---

<sup>25</sup> El maestro Fernández Sessarego, señala “que ‘persona’ es el sujeto de derecho. Sujeto de derecho, bien lo sabemos, es el ente al cual el ordenamiento jurídico positivo de cada país le atribuye ‘situaciones jurídicas subjetivas’, vale decir, un plexo de derechos subjetivos y de deberes” (Fernández Sessarego, [¿2002?])

En cambio, se denomina persona cuando nos referimos a una aptitud abstracta de ser titular de un derecho<sup>26</sup>. (Quisbert, 2010, pág. 3).

## **B. Persona jurídica**

Persona jurídica, es un término acuñado en la disciplina jurídica, entendida de forma distinta a hombre o ser humano, al ser físico. Esta disciplina lo entiende como aquel sujeto de derecho que “[...] no siempre actúa; basta que tenga la posibilidad de hacerlo; es suficiente que tenga la aptitud de realizar actos jurídicos (celebrar contratos, testar, comparecer en juicio, etcétera)”. (Tamayo y Salmorán, 1986, pág. 85).

Esto significa que se constituye en un sujeto de derecho, conformado por una o más personas naturales. “La persona jurídica nace de un acto de constitución y es a partir de ese acto que se puede constituir como corporación, asociación, fundación o sociedad, según el fin que tenga” (García Fernández, 2014, pág. 315)

Es necesario tener en cuenta la posición de Kelsen, que considera que no hay diferenciación entre persona natural y persona jurídica, ya que, para este autor, solo existe la persona jurídica, indicando que

---

<sup>26</sup> “Por ejemplo, realizar una compra o un matrimonio en un futuro más o menos cercano; el derecho todavía no está determinado, sino solo está en forma abstracta”. (Quisbert, 2010, pág. 3)

la persona natural es individual, mientras que la jurídica es colectiva. Ante la pluralidad de posiciones, es necesario citar algunas teorías que delimitan la conceptualización de esta figura; entre otras teorías se tiene a: la teoría de la ficción, teoría de la realidad, y teoría del patrimonio-afectación.

La primera teoría se basa en la ficción de vida que se le da (a través del ordenamiento jurídico) a una creación (persona jurídica) del derecho, donde “la personalidad se basa en la voluntad de los seres como premisa fundamental para ser personas por lo que una persona jurídica deberá contar con un representante legal que pueda manifestar la voluntad”. (García Fernández, 2014, pág. 317).

La teoría de la realidad, “parte de la idea de que una persona jurídica es una realidad concreta preexistente a la voluntad de las personas físicas, es decir, la figura legal de persona jurídica existe con anterioridad a la idea de la persona física”. (*Ibíd*em, pág. 318). Al tener existencia por sí misma se convierte en sujeto de derecho con capacidad independiente de la persona natural que es parte.

Por último, la tercera teoría, se refiere que

[...] cuando exista un conjunto de bienes, derechos y obligaciones destinados a la realización de un fin determinado, se estará ante la presencia de un patrimonio en cuanto que se constituye una masa autónoma organizada jurídicamente en forma especial. En

consecuencia, para que se tenga un patrimonio por afectación, se requiere que exista forzosamente un conjunto de bienes, derechos y obligaciones destinados a la realización de un fin y que ese fin sea de naturaleza jurídico-económico. (*Ibidem*, pág. 318)

### **C. Personalidad Jurídica**

Personalidad es una cualidad jurídica que debe acceder a determinado sustrato que es la persona (como cualidad abstracta), que se expresa de forma concreta, es decir una concreción en una determinada forma de la persona. Para dar un concepto más acertado, la doctrina ha desarrollado determinadas corrientes: i. Doctrina del alma colectiva, personalidad como carácter de persona humana. ii. Doctrina del órgano espiritual, personalidad dota de una conciencia y voluntad, constituida en una unidad moral. iii. Doctrina de la realidad, la personalidad es una concepción de la realidad social, que lo fundamentan la teoría sociológica y las doctrinas organicista, y de la intuición.

Por otro lado, pero en la misma línea de pensamiento, se entiende a la personalidad como

[...] la aptitud legal de una persona para ser titular de esos derechos y deberes. La personalidad es una cualidad jurídica, es una condición para ser titular de esos derechos y deberes. La personalidad es esa cualidad, es esa aptitud que le otorga el ordenamiento jurídico a la persona. (Quisbert, 2010, pág. 3)

De lo expuesto, se puede colegir que tanto la persona natural como la persona jurídica constituyen sujetos de protección por el derecho, en el trabajo que nos invoca entonces, veremos que entre estos sujetos (persona natural vs persona jurídica, como Derecho del trabajador y derecho comercial) en algunas situaciones colisionan; por tanto, el ordenamiento jurídico será el encargado de regular y prever dichas situaciones con la finalidad de brindar armonía social en justicia. Por ello, mediante este trabajo se propondrá, desde un enfoque doctrinario la importancia de positivizar la despersonalización en el ordenamiento jurídico, ello significa evaluar la prevalencia del derecho de la persona natural sobre la de las personas empleadoras (naturales y/o jurídicas) cuando exista créditos laborales. No olvidando que ambos son sujetos de derecho, por lo que se pretende proteger a la parte más débil, pero no vulnerando los derechos de la otra parte.

#### **D. Derecho a la libertad de empresa**

En este acápite, se abordará principalmente a determinar la esencia del derecho a la empresa, sus fundamentos y normatividad, también veremos jurisprudencia. Todo ello, con la finalidad de tener una postura clara, con visión panorámica, para discutir la aceptación de la despersonalización en el ordenamiento jurídico, lo que significa romper el hermetismo societario, y perseguir los créditos laborales a los que conforman la empresa e incluso a terceros.

El derecho a la libertad de empresa, sin duda es un tema trascendental, a pesar la disparidad de concepciones y la lejana unanimidad de criterios para definirlo; sin embargo, creemos que resulta de gran envergadura plasmar las principales manifestaciones de la misma, destacando su real importancia en el derecho comercial, corporativo y constitucional.

El derecho invocado, está consagrado por Carta Magna en el artículo 59, que literalmente plasma: “El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la **libertad de trabajo** y la **libertad de empresa**, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades **no debe ser lesivo** a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades”<sup>27</sup>. (Énfasis agregado).

En busca de un equilibrio entre el derecho al trabajo y la libertad de empresa, y por la propia naturaleza del derecho en algunos casos será necesario proteger a la parte más débil o la posiblemente

---

<sup>27</sup> Cuando el artículo 59º de la Constitución reconoce el derecho a la libertad de empresa está garantizando a todas las personas una libertad de decisión no sólo para crear empresas (libertad de fundación de una empresa), y por tanto, para actuar en el mercado (libertad de acceso al mercado), sino también para establecer los propios objetivos de la empresa (libertad de organización del empresario) y dirigir y planificar su actividad (libertad de dirección de la empresa) en atención a sus recursos y a las condiciones del propio mercado, así como la libertad de cesación o de salida del mercado. (STC N.º 01405-2010-PA/TC)



vulnerada, no por una situación antojadiza, sino para garantizar la función social en paz. En esa directriz, analizaremos que constituye la libertad de empresa en nuestra legislación; como se mencionó líneas atrás, es un derecho reconocido por la Constitución, a favor de los empresarios. Así pues, teniendo en cuenta lo expresado por Javier Pérez Royo, citado por Manuel Rodríguez<sup>28</sup>, “la libertad de empresa es calificada por la doctrina como un tipo del género de los derechos fundamentales, aunque un derecho fundamental ‘sui generis’, porque su contenido es difícilmente delimitable”, (2000, págs. 563-564), ciertamente por las características propias de la empresa es que se hace imposible catalogar el contenido de la misma, no puede tener un contenido fijo, con características de *numerus clausus*.

En el Perú, que constitucionalmente se reconoce el régimen económico de economía social de mercado, protege libertades, entre ellas a la libertad contractual, la libre iniciativa privada y la libre competencia. Este régimen favorece las fuerzas económicas, toda vez que actúa sin intervención del Estado, permitiendo que el mercado se maneje libremente con la oferta y demanda del mismo; sin embargo, el estado en algunos casos es necesario que

---

<sup>28</sup> En artículo titulado “El contenido esencial de la libertad de empresa. Algunas consideraciones jurídicas”.

intervenga<sup>29</sup>, claro está que tenga legitimidad, es el caso cuando la actividad empresarial transgrede derechos fundamentales, por tanto no debe de ser lesivo a la moral, a la salud ni a la seguridad pública; así pues al existir una transgresión a los derechos del trabajador (como derecho fundamental), se considera permisible la intervención del Estado, creyendo conveniente la regulación con la finalidad de organizar el Derecho.

Basándonos en la Constitución, podemos establecer, que el Estado garantiza a todo peruano al derecho de generar riqueza y prosperidad para sí mismo y para los demás, por eso el Estado no puede sin causa legítima impedir el desarrollo empresarial. Permittedose y garantizando a: la libertad de acceder al mercado, tener una organización social, la libre dirección empresarial, que básicamente está referida a permitir que sean representados por las personas de su elección e independencia en los órganos de gobierno, y por último permisión de la salida libre del mercado.

---

<sup>29</sup> El Estado como garante de la paz en derecho, es que debe prever que “[...] dicha libertad debe ser ejercida con sujeción a la ley -siendo sus limitaciones básicas aquellas que derivan de la seguridad, la higiene, la moralidad o la preservación del medio ambiente-, y su ejercicio deberá respetar los diversos derechos de carácter socio-económico que la Constitución reconoce”. (STC N.º 0008-2003-AI/TC)

En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional recordó que el contenido constitucionalmente protegido de la libertad de empresa está compuesto por tres posiciones ius-fundamentales básicas:

Acceso. A través de la llamada libertad de fundación de una empresa, mediante la cual se garantiza la potestad de decidir no solo crear empresas, sino también actuar en el mercado, según la denominada libertad de acceso al mercado.

Auto-organización. A través del reconocimiento a la libertad de organización de la empresa, que garantiza al empresario la facultad de establecer los objetivos propios de la empresa, con el fin de dirigir y planificar su actividad (libertad de dirección de la empresa) en atención a sus recursos y a las condiciones del mercado.

Cesación. A través del cual se reconoce la potestad de decidir la salida del mercado de la empresa.<sup>30</sup> (Exp. N.º 3116-2009-PA-TC)

Para el máximo intérprete de la Constitución, la libertad de empresa es

un derecho fundamental mediante el cual se garantiza la facultad de toda persona a elegir y crear libremente una institución u organización con el objeto de dedicarla a la realización de actividades que tengan fines económicos, ya sea de producción de bienes o prestación de servicios, orientados a satisfacer necesidades y disfrutar de su rendimiento económico y satisfacción espiritual. (EXP. N.º 0011-2013-PI-TC<sup>31</sup>).

---

<sup>30</sup> Tal como se puede comparar de la: STC 0032-2010-PI-TC; STC 1405-2010-PA-TC y STC 3075-2011-PA-TC.

<sup>31</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional, del 29 de agosto de 2014, subsanado por el EXP. N.º 11-2013-PI-TC. Caso Ley de Protección a la Economía Familiar.

Por otro lado, la libertad de empresa se erige como derecho fundamental que garantiza a todas las personas a participar en la vida económica de la Nación, y que el poder público no solo debe respetar, sino que además debe orientar, estimular y promover, conforme lo señalan los artículos 58 y 59 de la Constitución. Así pues, “[...] se manifiesta como el derecho de las personas a elegir libremente la actividad ocupacional o profesional que desee o prefiera desempeñar, disfrutando de su rendimiento económico y satisfacción espiritual”. (STC N.º 3330-2004-AA/TC).

Por otro lado, no debemos perder de vista el vínculo entre, la libertad de empresa y el derecho del trabajo, ambos derechos reconocidos en la Constitución. Justamente en la Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N.º 3330-2004-AA/TC, citando a Paz-Ares & Alfaro Águila-Real, señala que,

[...] así, el Estado no solo debe garantizar el derecho de acceder a un puesto de trabajo o a proteger al trabajador frente al despido arbitrario, sino que, además, debe garantizar la libertad de las personas de elegir la actividad mediante la cual se procuran los medios necesarios para su subsistencia. En tal sentido, el Estado debe proteger tanto al trabajador dependiente como a la persona que realiza actividades económicas por cuenta propia. Siendo así, a efectos de su protección, no existe diferencia alguna entre el individuo que se gana la vida como trabajador por cuenta ajena del que lo hace por cuenta propia y, por ello, sería una aberración afirmar que es más digno constitucionalmente hablando el trabajo dependiente que el independiente. (2003)

Si bien es cierto la libertad de empresa está reconocida en nuestro ordenamiento jurídico por un nivel normativo superior a cualquier otro (reconocido por la constitución), no significa que puede usarse sin limitación alguna, anulando a la norma que se le enfrente<sup>32</sup>.

En este caso, se somete a una evaluación técnica primero, sobre el rango o categoría normativa de la norma que se le opone, y luego de si la norma anula el derecho o simplemente lo limita a intereses, principios superiores. Así el derecho a la libertad de empresa solo puede ser limitado por otro derecho constitucional, y no por un derecho de menor jerarquía. El Estado, la sociedad y la persona jurídica o natural está obligado a esto, como un imperativo categórico, e ineludible. (Zambrano Torres, 2018)

## **2.2. CARÁCTER TUITIVO DEL DERECHO LABORAL**

El carácter tuitivo, en el derecho laboral, es considerado como uno de los principios rectores de la materia, conocido también como el principio protector o tutelar, y como tal tiene por finalidad -y según el enfoque teleológico- cubrir

---

<sup>32</sup> Baldo Kresalja, considerando la posición de Rivero, señala que “La búsqueda de un punto de equilibrio entre intervención estatal y libertad de empresa es el objetivo principal del denominado derecho público de la economía, materia de la que forman parte, principalmente, el derecho constitucional y el derecho administrativo; su énfasis mayor está en las intervenciones del poder público, las que, en cada momento histórico, suelen asociarse con una técnica característica: dirigismo, planificación, empresa pública, supervisión o regulación, técnicas dispares caracterizadas por su distinta intensidad y por los diferentes efectos que producen en el sistema económico, lo que deja un mayor o menor margen de libertad al sector privado”. (pág. 28). Consecutivamente y en relación al tema el mismo autor citando a Ricardo Rivero señala, “En estos momentos la regulación económica es probablemente la manifestación más significativa del intervencionismo, cada vez más preocupado por no entorpecer la libre iniciativa privada, sin descuidar los intereses públicos: armonizando servicio público y mercado”. (1999, pág. 24). Baldo Kresalja continúa, y dice que “la regulación económica moderna no debe ser excesiva, de modo que ahogue la iniciativa privada, ni tampoco débil, de modo que permita el abuso del poder económico, pues debe preservar los intereses de los consumidores y usuarios y el logro de los objetivos del Estado social y democrático de derecho”. (pág. 28).

la función trilogica, esto es: informadora, normativa e interpretativa<sup>33</sup>. La primera sirve como base para una adecuada legislación del juzgador “[...] consistente en que se infunda en las leyes laborales todas las virtualidades ínsitas en cada principio, otorgándole una eficacia operativa en la materia y con los alcances regulados por aquéllas”. (Podetti, 1997, pág. 144). La segunda, está referida a la función legislativa ante un vacío de la norma o la existencia de una laguna en el derecho laboral. La función interpretativa como orientadora a los operadores del derecho, en ese sentido “[...] debe efectuarse la operación lógica-valorativa del alcance de las normas aplicables -en que consiste la interpretación-, las situaciones no previstas y la virtualidad de las previstas se resolverán aplicando el respectivo principio” (*ibídem*).

Los principios de la Revolución Francesa sostienen que todos los hombres nacen libres y por lo tanto son iguales. Sin embargo, la Revolución Industrial nos mostró una faceta distinta en la que aparece la figura del patrón o empleador con una superioridad social y económica frente al trabajador. El derecho civil, cuyo principio por excelencia es la autonomía de la voluntad, no fue capaz de que los principios de la Revolución Francesa funcionaran realmente en las relaciones entre trabajadores y empleadores. La consecuencia social fue la sobreexplotación del trabajador que es la parte débil frente al principal, que era la parte fuerte que aparece con un absolutismo patronal. (Romero Montes, pág. 8)

Concretamente por situaciones expuestas y con finalidad de proteger al trabajador, es que nace y permanece vigente el derecho laboral, por ello se tiene la necesidad imperiosa de regular principios con finalidad de buscar el

---

<sup>33</sup> Esa aplicación compete al intérprete, que en definitiva en los casos contenciosos será el juez o tribunal; pero también al abogado defensor; fuera de los litigios concretos, el profesor y el jurista y primordialmente hay una aplicación por parte de los sujetos de las respectivas relaciones de trabajo cuando acomodan a ellos el ejercicio de sus derechos y obligaciones.

equilibrio entre los actores de la relación laboral, para lograr como indicó Alonso Olea citado por Alfredo Montoya y otros, que “[...] el ordenamiento jurídico como sistema de paz sea social y moralmente justo” (1983, pág. 19).

Así este principio protector, tiene como fundamento responder

[...] al propósito de nivelar desigualdades... Dentro de las diferencias que se marcan entre la controversia común y la laboral, acaso la más evidente es la múltiple desigualdad jurídica, económica y probatoria que separa a los contendientes en un litigio de trabajo y que hacen de uno -el empleador- la parte fuerte y del otro -el trabajador- la débil. (Pasco Cosmópolis, 1994, págs. 152-153)

Es interesante esta postura, ya que la perspectiva que se tiene respecto el carácter tuitivo es que no se busca con ello un equilibrio de igualdades entre las personas, sino de la nivelación en las desigualdades que existe en una relación laboral. Esto más o menos es, dar (normativamente) de forma desigual a los desiguales cuando (los derechos) se desigalan; y así nivelar desigualdades.

Considerar al principio tuitivo en el régimen laboral significa que el derecho (a través del Estado) velará por equiparar condiciones entre el empleador y el trabajador; esto es, que jurídicamente se brinda una serie de herramientas para que el trabajador pueda sostener el yugo del empleador. Por otro lado, debemos entender que este principio instrumental (el principio tuitivo), según Wagner Drdla Giglio citado por Mario Pasco Cosmópolis su finalidad “es la de actuar, en la práctica, haciendo efectivo y real el Derecho sustantivo del trabajo”. (1984, pág. 368).

Por otro lado, el principio protector al trabajador está consagrado en nuestra Carta Magna, que en su artículo 23 establece<sup>34</sup> “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de **atención prioritaria** del Estado...” (Énfasis agregado). Podemos inferir de lo anotado que el Estado siempre priorizará los intereses del trabajador cuando se vean afectados sus derechos, así es el caso cuando una sociedad comercial inicia un procedimiento concursal debe de cuidar el pago de beneficios laborales, antes de salir del mercado, quedando claro -según su naturaleza tuitiva- que es prelativo y preferencial el pago de los créditos laborales ante otras obligaciones crediticias, y por analogía cuando exista fraude a los dispositivos laborales o abuso del derecho se debe de perseguir los créditos laborales.

El carácter tuitivo se expresa en sub principios, que para el jurista argentino Américo Pla se desprende los principios operativos: in dubio pro operario, la aplicación de la norma más favorable y la condición más beneficiosa; que someramente tendremos en cuenta en las siguientes líneas.

---

<sup>34</sup> El artículo 23 de la Constitución Política del Perú, preceptúa: El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.



In dubio pro operario, principio que concede la duda a favor del trabajador, esto es que cuando sea el caso de interpretar la norma jurídica debe hacerse favorablemente al trabajador, ello por ser la parte más débil de la relación laboral; como se aprecia, siempre el derecho laboral busca tutelar los intereses del trabajador, lo que confirma su naturaleza tuitiva de esta rama del derecho; y así como en este caso debe haber otros de tal forma de no desamparar los intereses laborales del trabajador, me refiero que cuando se vea afectado beneficios sociales, como los créditos laborales, se debe legislar con el mismo objetivo de seguir protegiendo a la parte más débil, mostrando congruencia normativa proponiendo en el presente trabajo, la inclusión de la despersonalización en el ordenamiento jurídico peruano, teniendo correlación de la creación del derecho laboral.

Saliendo un poco del tema y haciendo un paréntesis, es necesario aclarar que cuando se señaló que, la duda favorece al trabajador, es necesario anotar que esa duda debe ser respecto un solo dispositivo legal, no debemos confundir de aplicar la duda a favor del trabajador cuando se está interpretando dos dispositivos laborales. Para muchos defensores de los derechos laborales han invocado este principio para subsanar la colisión de la norma jurídica o tomar la norma más favorable cuando exista contradicciones normativas; respecto este caso, es clara la posición que se debe tomar, sin lugar a dudas en estos casos se tiene que aplicar la interpretación teniendo en cuenta la jerarquía normativa, no cabe la posibilidad de aplicar el principio in dubio pro operario

igual que el principio in dubio pro reo<sup>35</sup> -del derecho penal-, las locuciones pueden ser similares pero su aplicación es muy distinta.

El punto es que, el principio que establece que la duda debe favorecer al trabajador, significa que para ser aplicado debe de cumplir ciertos requisitos, esto es: i. tener un solo dispositivo legal, ii. la interpretación de dicho dispositivo legal sea dudoso o ambiguo, y iii. que, entre las posibles interpretaciones, exista una que favorezca al trabajador.

De ser el caso que un trabajador está discutiendo sus derechos laborales en la corte, y señala que el empleador adeuda, entre otros, pago por horas nocturnas, horas extras y un despido verbal, en este caso existe una duda

---

<sup>35</sup> Este principio interpretativo por excelencia de la materia penal, puede ser aplicado no solo respecto la norma sino ex más extensivo que incluso se aplica a los hechos y a la propia prueba, obviamente cuando exista duda razonable.

En la Casación N° 389-2014-San Martín, publicado en el diario oficial El Peruano el 02.12.2016, en su vigésimo tercero considerando recoge este principio indicando que "... es un principio de rango constitucional que rige en el Derecho Procesal Penal –inciso 11, del artículo 139 de la Constitución Política del Perú: ‘La aplicación de la ley más favorable al procesado en caso de duda o de conflictos entre leyes penales’. En ese sentido, el Tribunal Constitucional, Supremo Interprete de nuestra Constitución ha señalado que: "(...) ‘El indubio pro reo no es un derecho subjetivo. Se trata de un principio de jerarquía constitucional cuyo fin es garantizar el cabal respeto del derecho fundamental a la libertad individual, sea para resguardar su plena vigencia, sea para restringirlo de la forma menos gravosa posible, en el correcto entendido de que tal restricción es siempre la excepción y nunca la regla’ (STC. Exp. N.° 2103-2003-HC/TC, Caso Méndez Conde, fundamento jurídico N° 4)". Es claro que la concepción del principio penal es muy distinta al principio laboral que nos invoca el estudio, en este último no recae sobre los hechos, sino solo a un dispositivo legal (norma jurídica).

En la constitución se estipula en el artículo 139, numeral 11 que, la aplicación de "la ley más favorable al procesado en caso de duda o de conflicto entre leyes penales". Por su parte, en materia laboral se restringe a solo la norma, así se señala en el artículo 26, en su numeral 3 reza que aplicable la "Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma".

razonable en el legislador, respecto de si hubo o no despido verbal, de si existió trabajo en horas nocturnas y horas extras a la vez, pero no perdamos de vista que solo se refieren a hechos que serían puntos controvertidos en el proceso, pero no puede ante esos hechos aplicar que la duda favorezca al trabajador, porque no hay dispositivo legal en discusión (sino existe controversia en la actividad probatoria de los hechos), al no existir norma jurídica ambigua no es necesario ni siquiera analizar las otras dos reglas del principio.

Por su parte, la constitución recoge este principio en el artículo 26<sup>36</sup>, en su numeral 3, donde señala que la relación laboral responde a la “Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”. Precísese que solo se refiere a la norma, mas no a los hechos ni la actividad probatoria.

La aplicación de la norma más favorable, significa muchas veces un principio subjetivo, aplicado a discreción del Juez, pues será de acuerdo a su criterio la aplicación del derecho respecto la resolución en casos de conflicto o colisión de la norma jurídica, extendiéndose incluso a aplicar favorablemente cuando haya conflictos de reglamentos u otros dispositivos que se vea afecto el interés

---

<sup>36</sup> Artículo 26 de la Constitución Política del Perú. Principios que regulan la relación laboral En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

de la parte más débil. Por otro lado, este principio aparentaría un quiebre de la jerarquía normativa; sin embargo, al entender de Fernando Villasmil citado por Mario Pasco, se puede quebrar el principio de jerarquía normativa si la validez de la norma inferior que otorga mayores ventajas al trabajador; indicando además que la colisión no solo se refiere a los dispositivos legales (ordenamiento jurídico), sino que con el fin de proteger el interés del trabajador

[...] la colisión puede surgir entre una norma sustantiva y una norma adjetiva; entre una norma legal y una norma reglamentaria; entre la ley y el contrato; o entre las estipulaciones de un contrato individual y un contrato colectivo de trabajo; pero en cualquier caso el Juez deberá resolver la colisión aplicando la disposición que mayores ventajas o derechos otorga a los trabajadores. (Pasco Cosmópolis, 1994, pág. 157)

Por último, la condición más beneficiosa, “[...] supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva regulación que se ha de aplicar”. (Chero Medina, 2018). Por su parte, Francisco Romero se refiere que la condición más favorable se fundamenta

[...] en la consideración de que los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos. (pág. 12)

Estos principios tienen el rol fundamental que determinan las reglas que habrán de guiar el comportamiento del juez, orientar, o conducir a tomar la mejor decisión. Por tanto, es importante que el carácter tuitivo a favor del trabajador se mantenga vigente tanto en nuestro ordenamiento jurídico como

en su aplicación jurisdiccional, y en aras de ello, es importante que se reconozca la persecutoriedad (basado en el carácter tuitivo) de los créditos laborales a los socios o terceros que involucran capital societario, con finalidad de no perjudicar al trabajador, por ser la parte más débil en la relación laboral, y estar acorde con lo dispuesto en la Carta Magna.

En la misma línea de pensamiento es que se ve la imperiosa necesidad que en este trabajo se analice a través de fundamentos dogmáticos la priorización del carácter tuitivo del derecho laboral antes que los principios del derecho mercantiles, analizando además la factibilidad de regular expresamente la despersonalización en el ordenamiento jurídico peruano.

### **2.3. ASPECTOS GENERALES DE LA EXISTENCIA, RESPONSABILIDAD Y REGULACIÓN DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES**

En el ordenamiento jurídico nacional no se encuentra una definición de sociedades mercantiles, ello porque nuestro sistema legal adopto un criterio formal para regular las mismas. Sin embargo, la doctrina se ha encargado de darnos múltiples y variadas definiciones, considerando a la sociedad mercantil como una agrupación de personas físicas o morales, con personalidad jurídica propia, por virtud de la cual “[...] se obligan mutuamente a combinar sus recursos o esfuerzos para la realización de un fin común (de carácter predominantemente económico) que constituye una especulación mercantil”. (Dávalos Torres, 2010, pág. 121).

Siguiendo el enfoque del ‘Contrato Social’, el hombre desde su nacimiento está sometido a obedecer una máxima de no causar daños, los romanos lo entendieron como el *neminem laedere*<sup>37</sup>, en sus inicios la responsabilidad se limitaba a la persona como individuo físico; sin embargo, a la actualidad se ha superado, y como habíamos expuesto precedentemente, la persona jurídica adquiere personería jurídica, con ‘vida’ propia, siendo sujeto de derecho y por tanto atribuible de derechos y obligaciones. Siendo la persona jurídica sancionada si ocasionara daño contractual o extracontractual. Sin embargo, “[...] para que haya responsabilidad jurídica necesariamente tiene que haber una conducta antijurídica, ya sea prevista en la ley o acuerdo interpartes que tiene fuerza de ley”. (Guerra Cerrón, 2007, pág. 127) .

### **2.3.1. Naturaleza, existencia y capacidad de las sociedades mercantiles**

Cuando abordamos una institución o figura jurídica, siempre nos encontramos en una disyuntiva en su concepción, por ello es común encontrar teorías para llegar a su esencia. Es así que, para conocer la naturaleza jurídica de las sociedades mercantiles, es necesario invocar algunas teorías, por lo que, para ello, principalmente, se ha estudiado la teoría contractual y la teoría institucionalista, que a continuación trataremos someramente.

---

<sup>37</sup> No dañar a nadie.

La primera, indica que todo nace de un acuerdo de voluntades, llamémoslo un contrato, (contrato sui generis – es decir, plurilateral con prestaciones autónomas)<sup>38</sup>. Mientras que la teoría institucionalista, señala que no permanece en un contrato, sino que va más allá, llegando a ser una persona jurídica que adquiere vida propia atribuible de derechos y obligaciones.

Tiene vigencia o existencia la sociedad comercial, como persona jurídica, desde la inscripción, es cuando formalmente se reconoce la personalidad jurídica, y emergen como sujetos ideales de derecho, toda vez que son producto de dispositivos legales. Estos nacen con nombre o denominación social, pues así lo determina el Código Civil, por su parte la Ley General de Sociedades ha establecido que la sociedad adquiere personalidad jurídica desde su inscripción en el registro y se mantiene hasta su extinción. (Cf. Art. 6 de la LGS).

En el presente trabajo se estudiará los fundamentos dogmáticos que consideren la despersonalización como parte del ordenamiento jurídico,

---

<sup>38</sup> Esta teoría considera como un contrato único en su especie, porque “[...] los contratantes no se encuentran uno frente al otro (lo que sí sucede en los contratos con prestaciones recíprocas como una compraventa), sino que, por el contrario, están del mismo lado mirando hacia un objetivo compartido: la constitución de la sociedad. Siendo esto así hallamos a varias partes que lo celebran, esto son los socios (de ahí que sea plurilateral), quienes pueden incorporarse inclusive durante la vida de la sociedad, no resultando aplicable, por ejemplo, la excepción de incumplimiento (*exceptio non adimpleti contractus*), normada en el artículo 1426 del Código Civil, ya que cada socio tiene que cumplir un rol independiente de los demás (de ahí que sea con prestaciones autónomas)”. (Echaiz Moreno, 2009, pág. 48).

esto implicaría romper con el hermetismo societario y por tanto perseguir los créditos laborales a los socios e incluso a terceros. Pues bien, siendo esto así, es necesario tener una postura liminar de la capacidad de la propia sociedad como sujeto de derecho en calidad ente ideal (persona jurídica).

Claro está que, la sociedad mercantil al considerarse como sujeto de derecho, indeliberadamente se le atribuye capacidad jurídica. El punto de discusión, teniendo en cuenta que hasta ahora no se ha unificado criterios, en determinar si dicha capacidad de la persona jurídica la pasee como tal o, por el contrario, tal capacidad en realidad se le atribuye a las personas naturales que conforman la personería jurídica. Aunado a este tema, debemos tener en consideración un elemento importante, me refiero a la voluntad; lo que nos invoca a tener en cuenta si adquiere y ejerce derechos subjetivos conforme su voluntad y consecuentemente ser titular de forma activa o pasiva de responsabilidades societarias.

Ante esta perspectiva, es más aceptada por la mayoría de los doctrinarios, la postura que la persona natural adquiere personería jurídica cuajado conforman una sociedad, y me explico en los siguientes supuestos. Se me ocurre, ante tal situación, hacer un parangón, a la persona jurídica con una maquina robot, y a los socios que conforman la sociedad, como la persona que maneja la maquina robot. Veamos



entonces el escenario, tenemos una maquina robot manejada por un ser humano, si el robot que en su interior tiene una persona que lo maneja a su antojo, daña la propiedad privada, la pregunta sería quien asume la responsabilidad; el que condujo o la maquina en sí. Recordemos que, a pesar que la persona jurídica tiene personalidad propia, siempre es conducida por la persona natural, lo que se puede colegirse que la responsabilidad mínimamente debería ser solidaria. Otro supuesto para para entender es, un títere, de quien depende la actuación, que es un actor principal e independiente en el público espectador, pero la actuación de quién depende, fácilmente seria de quien manipula o de quien maneja dicho títere.

Por otro lado, no debemos olvidar la diferencia entre capacidad y discernimiento, que lo segundo solo podría tenerlo la persona natural. Puesto que la capacidad es otro derecho otorgado por dispositivos legales y no es más que una terminología jurídica, mientras que el discernimiento no es ficticio, es lo natural y lo poseen los hombres.

Así pues, los derechos de una persona jurídica son bastante discutible, en la posición de Rubio Correa, citado por Guerra Cerrón, refería,

[...] a que las instituciones (también llamadas personas jurídicas) tienen protección de todos los derechos enumerados en cuanto pudiesen ser beneficiadas por ellos. Así sean sindicatos, empresas, asociaciones, clubes, etc., tienen varios derechos aplicables: al nombre, al honor y la buena reputación, a la inviolabilidad del domicilio, etc., en tanto que no tienen otros derechos reservados

exclusivamente a las personas humanas o naturales, tales como el derecho a la integridad física, a la igualdad por razón de sexo o raza, y así sucesivamente. (2007, pág. 49)

Nuestra posición, es que la persona jurídica tiene capacidad de goce y ejercicio desde su nacimiento (inscripción), entendiendo la capacidad como aptitud de la persona para gozar de la titularidad de los derechos y las obligaciones que sean producto del desarrollo de sus derechos con el fin que persigue o por los cuales se crearon. Las obligaciones que adquieren, por ser un ente ficticio, producto del derecho, es que deben ser tenidas en cuenta, también, desde el grado de responsabilidad que se tuvieron quienes condujeron a la persona jurídica, permitiendo en circunstancias específicas (fraude a la Ley o abuso de derecho) la despersonalización, en dichos casos romper con el principio societario del hermetismo societario y por ende permitir la persecución de los créditos laborales.

### **2.3.2. Regulación y tipos de organizaciones empresariales**

Como se había señalado líneas arriba, se debe de entender por organización empresarial como la organización creada con el fin de producir un bien o prestar un servicio con o sin fines económicos, pudiendo estructurarse de modo colectivo o individual. Por su parte la Ley General de Sociedades establece, principalmente, entre los tipos de sociedades mercantiles a la sociedad anónima, y entre otras formas, a la sociedad colectiva, sociedades en comandita, sociedad comercial de responsabilidad limitada y, sociedades civiles.

Para mejor entendimiento, se ilustra en un cuadro las organizaciones empresariales y su respectiva legislación o dispositivo por la que se rigen en nuestro país:

<b>ORGANIZACIÓN INDIVIDUAL</b>	
Empresa unipersonal	Código de Comercio
Empresa individual de responsabilidad limitada	Ley de la Empresa Individual de Responsabilidad Limitada
Fundación	Código Civil

<b>ORGANIZACIÓN COLECTIVA</b>	
Asociación	Código Civil
Comité	
Corporativa	
Sociedad anónima ordinaria Sociedad anónima cerrada Sociedad anónima abierta Sociedad comercial de responsabilidad limitada Sociedad colectiva Sociedad en comandita simple Sociedad en comandita por acciones Sociedad civil ordinaria Sociedad civil de responsabilidad limitada	Ley General de Sociedades

### **2.3.3. Responsabilidad de las sociedades mercantiles**

#### **A. Dogma de impenetrabilidad y patrimonio autónomo**

En el artículo 78 del Código Civil peruano hace mención a la diferencia entre persona jurídica y sus miembros, regulando que “la persona jurídica tiene existencia distinta de sus miembros y ninguno de estos ni todos ellos tienen derecho al patrimonio de ella, ni están obligados a satisfacer sus deudas”, lo que a nuestro entender la norma sustantiva protege al empresario con el dogma de impenetrabilidad al patrimonio de los socios, de igual modo está

reconocido el privilegio de la responsabilidad limitada a los miembros de la sociedad mercantil, así la Ley General de Sociedades en el artículo 51 ha establecido que, “en la sociedad anónima el capital está representado por acciones nominativas y se integra por aportes de los accionistas, quienes no responden personalmente de las deudas sociales (...)”. Todo ello apunta a que la legislación nacional protege a la inversión privada y ha olvidado proteger a terceros que puedan ser perjudicados por el actuar malicioso de los socios, que con calidad de la personalidad jurídica que adquieren y avalados en la impenetrabilidad al patrimonio personal, actúan con fines distintos a la ética comercial.

Siendo necesario que, en nuestra legislación, con fines de brindar mayor seguridad jurídica y protección al más débil (trabajador), se implemente una limitación a la impenetrabilidad o hermetismo societario bajo determinados supuestos, ya sea por fraude a la ley o por abuso de derecho, debiendo positivarse la despersonalización en tales supuestos. Con ello, se busca proteger al trabajador teniendo en cuenta ciertos criterios para que se haga la persecución de los créditos laborales, además creemos que el socio debe de responder de forma solidaria en caso de créditos laborales, de no ser posible sancionar indistintamente a la sociedad al socio/accionista, por ejemplo, con imposibilidad de formar nueva sociedad mientras no haya cumplido con obligaciones de créditos laborales.

## **B. Sistema de responsabilidad**

Históricamente se ha perseguido convivir en sociedad cumpliendo el deber general de *neminem laedere*<sup>39</sup>, donde una sociedad se basa en la convivencia social, por ende es fundamental conservar tales principios, y la transgresión a ella genera una responsabilidad como sanción, considerando que el deber general solo corresponde al hombre por el hecho de que la consecuencia dañosa es producto de una conducta humana, lo expuesto se puede considerar como algo preestablecido y sencillo de manejar, por ser principios básicos para la convivencia social; sin embargo, si en estas circunstancias se tiene en cuenta a la sociedades comerciales, el panorama se constituye de mayor dificultad, porque nuevamente se pondrá en discusión la responsabilidad de ellas, como ya se había indicado en este trabajo precedentemente, la sociedad como sujeto de derecho adquiere todos los derecho, asimismo las obligaciones que se generen de su conducta comercial. En esa directriz, y considerar que una organización empresarial tiene las mismas prerrogativas y facultades que la persona física, cuando realiza una serie de actos con terceros asume riesgos y puede generar perjuicios que en determinados casos hay que reparar o indemnizar. (Guerra Cerrón, 2007, pág. 126).

---

<sup>39</sup> No dañar a nadie.

La responsabilidad que cargan los entes empresariales mercantiles, se deriva de un sistema de responsabilidades, donde confluyen varias ramas del derecho, necesariamente se tiene que tener en cuenta la responsabilidad civil, recogida en el Código Civil, incluso se tiene en consideración el derecho penal, asimismo otras ramas jurídicas como el derecho administrativo, el derecho laboral y otras disciplinas. Y de manera externa se tiene que tener en cuenta, tanto a la jurisprudencia, la doctrina, principios generales de derecho, así como las prácticas de buen gobierno corporativo y la ética empresarial. Es así que, en la responsabilidad que se les impute a las personas jurídicas, es necesario que se tenga en cuenta todo este sistema de disciplinas jurídicas y extrajurídicas para determinar la sanción como responsabilidad, ya que en nuestro sistema jurídico no ha regulado los subsistemas de responsabilidad.

Por otro lado es de destacar que en nuestro ordenamiento normativo tenemos a la institución de la responsabilidad civil a partir de dos imputaciones la subjetiva y la objetiva. La responsabilidad subjetiva está relacionada directamente con el presupuesto de ejecución o actuación del agente de forma diligente y ordinaria donde el principal factor de atribución es la culpa (deber de diligencia del 'buen hombre de negocios'), mientras que la responsabilidad objetiva se atribuye por el resultado sin importar la actuación para llegar a tal fin. (Guerra Cerrón, 2007, págs. 129-130)

Asimismo, debemos identificar que puede generarse en una persona jurídica dos tipos de responsabilidades, una interna y otra externa. La primera significa que el daño es dentro de la propia persona

jurídica, es decir cometido el daño por ella misma contra ella misma; mientras que la responsabilidad externa, lo comete el daño la persona jurídica contra una persona tercera, fuera de ella misma; y a su vez, la responsabilidad externa puede colegirse de responsabilidad directa e indirecta. La indirecta es cuando el daño es ocasionado por sus dependientes del órgano de control, y cuando es cometido el daño por estos, entonces es directa. (Ibídem, 2007, págs. 134-136).

De lo expuesto, y en el caso de la despersonalización será pues una responsabilidad externa de forma directa, entonces al ser un daño que deriva de la voluntad de las personas naturales (las están a cargo de los órganos de control gubernamental empresarial), es entonces que la responsabilidad debe ser solidaria entre la persona jurídica y cuando no sea posible liquidar los créditos laborales, se persiga a los socios y hasta personas encargadas del gobierno societario o empresarial.

El artículo 71 de la LGS, ya lo estableció la responsabilidad de los fundadores, bajo algunos supuesto y por un determinado periodo; por qué no, con el mismo fin de evitar daños a terceros, este dispositivo se amplía para las personas jurídicas y con vigencia plena en el tiempo, donde la responsabilidad de la persona jurídica sea solidaria con sus miembros y quienes estén en el órgano de gobierno que con

su voluntad haya perjudicado o generado créditos laborales<sup>40</sup>, y que hayan sido generadas en circunstancias de fraude a la ley o abuso al derecho, claro está que la responsabilidad de algún miembro del órgano gubernamental de la empresa, se excluirá cuando quede constancia de estar en contra de las decisiones tomadas por otras personas<sup>41</sup>.

Aunado a esta responsabilidad, pues se tiene en el caso de las sociedades y de acuerdo a lo regulado por la LGS, también se asume responsabilidad de los directores; así el artículo 171 del cuerpo normativo señalado, establece que “los directores desempeñan el cargo con la diligencia de un ordenado comerciante y de un representante leal. Están obligados a guardar reserva respecto de los negocios de la sociedad y de la información social a que tengan acceso, aun después de cesar en sus funciones”. Es así que cuando su voluntad es plena, es decir el daño se genera a raíz de la voluntad

---

<sup>40</sup> Código Civil

Artículo 1325. El deudor que para ejecutar la obligación se vale de terceros, responde de los hechos dolosos o culposos de éstos, salvo pacto en contrario.

Responsabilidad por daño del subordinado

Artículo 1981. Aquél que tenga a otro bajo sus órdenes responde por el daño causado por este último, si ese daño se realizó en el ejercicio del cargo o en cumplimiento del servicio respectivo. El autor directo y el autor indirecto están sujetos a responsabilidad solidaria.

<sup>41</sup> “Los miembros del Directorio están exentos de responsabilidad cuando se deja constancia por escrito de su protesta, objeción, disconformidad, cuando se tome un acuerdo ilícito o si informan a la Junta General de actos irregulares. La protesta no debe limitarse a una mera disconformidad con el acuerdo cuestionado, sino que la misma debe ser concreta y precisa, permitiendo que los demás integrantes del órgano de administración examinen lo razonable o no de sus objeciones” (Guerra Cerrón, 2007, pág. 156).



a título personal o individual, pues se constituye en una responsabilidad subjetiva.

En el mismo sentido, la Ley General de Sociedades en su artículo 177<sup>42</sup> prevé la responsabilidad de los directores frente a los accionistas y terceros por los daños, bajo ese mismo supuesto, por qué no los accionistas y los miembros en general de una persona jurídica, no responde por los daños ocasionados a sus dependientes como trabajadores, e incluso a terceros perjudicados, centrando nuestro interés en cubrir los créditos laborales. Es necesario ahí, que la responsabilidad sea ilimitada y solidaria de la persona jurídica y sus miembros (socios).

## **2.4. CRÉDITOS LABORALES Y SU PERSECUTORIEDAD**

Por créditos laborales se entiende lo que el empleador no ha podido pagar al trabajador, entre ellos se encuentra los impagos de remuneraciones,

---

<sup>42</sup> Ley General de Sociedades

“Artículo 177. Los directores responden, ilimitada y solidariamente, ante la sociedad, los accionistas y los terceros por los daños y perjuicios que causen por los acuerdos o actos contrarios a la ley, al estatuto o por los realizados con dolo, abuso de facultades o negligencia grave.

Es responsabilidad del directorio el cumplimiento de los acuerdos de la junta general, salvo que ésta disponga algo distinto para determinados casos particulares.

Los directores son asimismo solidariamente responsables con los directores que los hayan precedido por las irregularidades que estos hubieran cometido si, conociéndolas, no las denunciaren por escrito a la junta general”.

compensación por tiempo de servicios, indemnizaciones y otros beneficios establecidos por la propia ley o por acuerdo de las partes.

Estos créditos, como ya se indicó en acápites anteriores, tienen carácter prioritario de pago, sobre cualquier otra obligación del empleador. Siendo así, es factible que el empleador -persona jurídica- oculte patrimonio societario con fines de evadir dicha responsabilidad, por lo que se propone que en casos específicos exista persecutoriedad de los créditos laborales, insertando la figura de la despersonalización en el ordenamiento jurídico peruano.

Desde otra óptica, la inclusión de la figura mencionada, generaría seguridad jurídica, además favorecería también al empleador, pues desde su conformación conocerá las consecuencias de una posible generación de créditos laborales, lo que obligara a tener la máxima diligencia en el manejo de la sociedad mercantil.

Es preciso indicar que, con la inclusión de la figura de la despersonalización en la legislación generará seguridad jurídica, toda vez que significaría predictibilidad en el derecho<sup>43</sup>, ya que muchas veces puede determinarse la persecutoriedad de créditos laborales (como en el caso del principio del velo

---

<sup>43</sup> “La predictibilidad también es conocida con los principios de seguridad jurídica o de certeza. Con ella se pretende eliminar parte de la inseguridad jurídica y generar confianza en la ciudadanía para que tenga certeza o predictibilidad de cuál será el resultado final de su caso planteado ante el sistema de justicia. Se busca disminuir la emisión de sentencias discordantes y contradictorias frente a situaciones similares”. (Ruiz Figueroa, 2011, pág. 13).

societario), pero el fallo puede ser variante de acuerdo al criterio del magistrado a cargo del caso, incluso en algunos pronunciamientos de estos pueden tener el criterio de no perseguir los créditos laborales, no olvidemos que los jueces están sometidos solo a la voluntad de la Constitución y la Ley, puesto que la jurisprudencias, la doctrina e incluso de los plenos se pueden apartar, adoptando criterios subjetivos; es así que con la positivización de la despersonalización en el ordenamiento jurídico generaría en los magistrados del Poder Judicial y los Órganos aplicadores del Derecho empleen dicha figura y así conseguir una anhelada uniformidad en las sentencias de casos similares.

Es importante preservar la predictibilidad del derecho, ello es mantener erguidas las fronteras del Ordenamiento Jurídico, manteniendo un estado de derecho, con características que coadyuvan a la expedición de resoluciones judiciales congruentes, uniformes y correctas de acuerdo a Derecho, consistentes con el global del sistema de dispositivos legales y los precedentes, para lograr una Nación con derecho justo e igualitario para todos los miembros como personas.

En esa línea de pensamientos, debemos considerar la posibilidad de positivizar la despersonalización, que como se expuso, entre otros criterios, se estaría brindando predictibilidad del derecho y por ende seguridad jurídica.

Respecto la persecutoriedad, significa que cuando los socios/accionistas, o quienes administran la misma, han generado una situación de imposibilidad de pago de créditos laborales, con finalidad de no cargar con responsabilidades del trabajador, es que entra en acción el principio de persecutoriedad, lo cual constituye un mecanismo que protege los derechos del trabajador, y se debe de dar en circunstancias específicas, como cuando exista abuso de derecho y fraude a la ley.

Es sabido que el empleador, en muchos casos busca mecanismos (fraudulentos) para evadir el pago de créditos laborales, donde se perjudica al trabajador, es por ello que la evasión del privilegio laboral (naturaleza tuitiva del pago de beneficios del trabajador), es un mecanismo que se sintetiza en que el empleador opte por

[...] la transferencia de sus bienes a un tercero para evitar que el crédito laboral privilegiado pueda ser ejecutado. Para ello, o se suele establecer un periodo en el cual se presume que toda transferencia es calificada como evasión en el cumplimiento de las obligaciones laborales 'fuero de atracción' o se analiza simplemente las actitudes-conductas dolosas o culposas- del empleador de no abonar las remuneraciones y beneficios sociales de sus trabajadores. (Reyes Puma, 2012, pág. 53)

Este principio está establecido en la Carta Magna, en el artículo 24, segunda parte, donde se faculta a los trabajadores que hagan efectivo el pago de sus créditos laborales, incluso en casos de insolvencia del empleador o en los casos de simulación de derecho o fraude de la ley.

Por otro lado, encontramos el carácter persecutorio cuando el empleador no pone a disposición bienes libres de gravamen que garanticen el pago de los créditos laborales; asimismo, se invoca el carácter persecutorio cuando exista una transmisión de empresas, ya sea por absorción, escisión, por compra de acciones, etc., donde el control de la empresa constituye a otra persona u otros accionistas, ante estas circunstancias se debe de perseguir los créditos o acreencias laborales a quien ha asumido el control de la persona jurídica (en el caso que nos invoca, nos centraremos en quien es o fue el empleador, siempre ejerciendo la figura de la despersonalización); así se estableció a través de la casación N.º 341-2001-Lima, indicando que:

[...] la acción persecutoria tiene por finalidad apremiar los bienes del empleador o empresario deudor, pues estos constituyen la garantía para el pago de las acreencias laborales. No se trata de identificar quien o quienes ejercen actualmente la posesión de los bienes de la empresa originaria, o si hay algún vínculo familiar o personal de los terceros adquirentes con el empleador; de lo que se trata es de identificar los bienes, tener la certeza de que pertenecieron al empleador deudor y, eventualmente realizarlos. (Casación N.º 341-2001-Lima)

Entonces, en estos casos se puede ejercer el principio persecutorio; sin embargo, se ha generado, según lo demuestra la casuística, contrariedades, así por ejemplo invocaremos el caso de la señora Consorina Decena Vásquez, tramitado en la Corte Superior de Justicia del Santa, donde se ordenó al Banco de Crédito pague por créditos laborales la suma de más de once mil soles, pero la defensa de la demanda se basaba en la casación antes señalada, refiriendo que como su propiedad fue transferida a Pesquera Hayduk S.A., es

a esta última donde debe de recaer la responsabilidad, invocando el principio de persecutoriedad. En este caso, a través de sentencia firme se determinó que el pago de los créditos laborales se debe realizar con los bienes del Banco de Crédito, toda vez que se estaría realizando un mecanismo de evasión de responsabilidades; y por la propia naturaleza tuitiva que tiene el derecho laboral. Ya que considerar lo contrario, es decir, de realizarse la transferencia de bienes empresariales o de la propia empresa con carácter infinito, significaría que los créditos laborales sería imposible cobrárselos, ya que el trabajador tendrá que invocar el principio persecutorio quizá a centenares de empresas o personas empleadoras, responsables de los capitales, obteniéndose como resultado una utopía en la cobranza de los adeudos laborales.

Es estos casos y en los de abuso del derecho o fraude de la ley, debe de perseguirse los créditos laborales, y para su mayor eficacia se debe de positivizar en el ordenamiento jurídico peruano, bajo la figura de la despersonalización.

Respecto el abuso de derecho, nuestra Carta Magna en el párrafo final del artículo 103 ha señalado que no ampara el abuso de derecho; así el máximo intérprete de la constitución, asevera que, “[...] en el abuso de derecho se presenta un conflicto entre, por un lado, las reglas que confieren atributos al titular de un derecho subjetivo, y por otro, los principios que sirven de razones últimas para su ejercicio [...]”. (Toledo Toribio & Arauco Vivas, 2017, pág. 50).

Por lo que, cuando hablamos de abuso de derecho, debemos de dejar en claro que en una persona jurídica serán sus miembros los que realizan dicho abuso, con el objeto de obtener resultados antijurídicos.

Por su parte, en los supuestos de simulación o de fraude de la ley, es necesario precisar que nos referiremos a fraude en el sentido que estipula la norma sustantiva, mas no al fraude en la legislación laboral. El Doctor Mario Eliseo Reyes citando a Franceso Santero Passarelli señala que fraude es el medio por el cual se intenta eludir una norma imperativa que prohíbe conseguir con el negocio un resultado determinado, percibiendo un resultado análogo. Para que exista fraude de la ley requiere la concurrencia de dos requisitos: la realización de un acto al amparo de una norma y la persecución de un resultado como contrario a la ley defraudada. (2012, págs. 62-63).

Como alternativa de solución a esta problemática es aplicar prácticas de buen gobierno en de las empresas o empleadores. En los últimos años se ha visto, sobre todo en las grandes corporaciones empresariales que buscan garantizar sus inversiones y seguridad jurídica, así como generar confianza en clientes/consumidores adaptando prácticas de buen gobierno, entendida como filosofía corporativa, contando con principios y normas éticas que se traducen en prácticas de buen gobierno corporativo. No profundizaremos respecto este tema, pero era necesario dejar planteada la idea, puesto que estas nuevas formas de gobierno empresarial, significa que ir de la mano todo el sistema funcional de una empresa, es decir que tanto socios/accionistas como las

personas naturales que las dirigen a las personas jurídicas, en todo grado de mando, buscarán y tendrán objetivos congruentes con políticas de buen gobierno, donde se muestra la ética empresarial y evitaran que a través de mecanismos antijurídicos o muchas veces jurídicos, evadan los pagos crediticios de sus trabajadores. Afianzando estas políticas de gobierno empresarial y con adecuados dispositivos normativos se evitaría la generación de créditos laborales. Por tanto, siempre se buscará contar con normas destinadas a regular la adecuada conducción y administración de las sociedades.

Por último, señalaremos la situación del carácter protector del derecho laboral (naturaleza tuitiva), según la postura constitucional de los países latinoamericanos, para ello nos hemos basado en el estudio realizado por el Doctor Mario E. Reyes Puma, en su tesis para optar el grado de magister, quien nos ilustra a través de una tabla didáctica, las posturas de cada país respecto la protección de determinados derechos (2012, págs. 25-26). La tabla que nos referimos es la siguiente:

PAÍSES	INEMBARGABLE	CRÉDITO PRIVILEGIADO	OTROS	EXCEPCIÓN
Argentina				
Bolivia				
Brasil			Constituye delito retención dolosa	
Colombia				
Costa Rica				
Cuba				
Chile				
Ecuador	X	X	Responsabilidad solidaria de beneficiario de obra	Pensión alimenticia
El Salvador	X	X	Instrumentos de labor son inembargables	Seguridad social, cuotas sindicales impuestos, pensión



				alimenticia
Guatemala	X		Implementos personales de trabajo son inembargables	Determinados por ley
Honduras	X	X		Obligaciones familiares y sindicales determinado por ley
México	X	X		
Nicaragua	X			protección familiar en términos de ley
Panamá	X		Instrumentos de labor son inembargables	Pensión alimenticia en términos de ley
Paraguay				
Perú		X		
República Dominicana				
Uruguay				
Venezuela	X		Responsabilidad solidaria del beneficio del servicio	Pensión alimenticia en términos de ley
TOTAL	8	5	6	7

## 2.5. LA DOCTRINA DEL LEVANTAMIENTO DEL VELO SOCIETARIO

Esta doctrina se le entiende como el allanamiento, desestimación o inoponibilidad de la persona jurídica, acepciones que ha sido forjados principalmente por la doctrina norteamericana<sup>44</sup>. Es conceptualizado por la doctrina como una institución destinada a evitar que detrás de un formalismo normativo se cometan actos que perjudican a terceros, como es el rubro tributario, pero en nuestro estudio haremos un hincapié en el perjuicio que genere en el rubro laboral y se anotara los criterios que determinen la

<sup>44</sup> Esta doctrina nace en los Estados Unidos de Norteamérica, donde se conoce con el nombre de disregard of the legal entity, también se le conoce como pierce the corporate veil o lifting the corporate veil. Esta figura no alude a una teoría, sino tan solo a una nota denominativa de los múltiples supuestos empíricos, en los que por fundamentos varios y las características del common law norteamericano ha sido desestimada la personalidad jurídica de la sociedad. (Suárez León & López Guerrero, [¿2014?], pág. 36)

eliminación del privilegio hermético societario con fines de alcanzar pretensiones laborales.

Esta teoría es de tipo excepcional a los límites de personalidad jurídica de una sociedad, que penetra a los individuos que la conforman, y solo podría ser usado cuando se evidencie un uso ilegítimo o fraudulento de la sociedad mercantil de su privilegio del hermetismo societario para eludir sus obligaciones o perjudicar a terceros. Por otro lado, es menester resaltar que tal responsabilidad no procede en cualquier momento, sino solo cuando los bienes de la empresa no sean suficientes para satisfacer la obligación radicada en cabeza de la sociedad.

Entre los principales propulsores de esta doctrina, encontramos a Rolf Serick, que, según lo citado por Guerra Cerrón, el jurista alemán

[...] introduce la concepción relativa a que la desestimación o prescindencia de la personalidad jurídica es un tema que pertenece al campo del abuso del derecho, entendido en términos concretos, como que la persona jurídica puede ser allanada en dos supuestos: cuando se la “utiliza abusivamente” y para los fines de “enlazar determinadas normas con la persona jurídica”. Además, también hace una gran crítica y reflexión al hecho que en la jurisprudencia alemana se ha privilegiado el principio de equidad a la seguridad jurídica, lo que sin duda es el fundamento de todas las posiciones contrarias a esta doctrina. (2007. pág. 241)

La crítica y análisis que hace el autor a dicha doctrina es fundamental para aquellos que estudian la misma; sin embargo, se destaca por la propuesta de los supuestos que deben ser tomados como referentes para la

aplicación en la sociedad. Entre ellos encontramos fraude a la ley por medio de la persona jurídica y daño fraudulento causado a terceros.

Esta doctrina al ser aplicada significaría un doble efecto: “a) la afectación de la responsabilidad a las personas naturales o socios que integran dicha sociedad jurídica. b) existiendo la responsabilidad hacia socios de la persona jurídica, éstos deberán de asumir solidariamente la responsabilidad frente al derecho vulnerado del trabajador”. (Toledo Toribio & Arauco Vivas, 2017, pág. 7).

Se justifica la preferencia de los créditos laborales antes que el privilegio al hermetismo societario (que significa una responsabilidad limitada al socio), puesto que muchas veces es usado de forma fraudulenta o abusiva para perjudicar a terceros, ya sea al propio Estado, a través de evasión de impuestos o de otras formas, asimismo se genera daños a los trabajadores, siendo la parte más débil frente a su empleador, en una relación netamente de trabajo.

Así, iniciaremos a analizar una opción política legislativa de preferencia del crédito laboral, siendo prudente positivizar la despersonalización. También es importante analizar los convenios internacionales de la OIT, haciendo un parangón con la legislación interna en cuanto a la normatividad laboral y la societaria, con el fin de estudiar la protección de los créditos laborales en la sociedad mercantil para evitar vulneración a la seguridad jurídica o

contradicciones normativas en el derecho interno con normas infranacionales como tratados internacionales.

Como se ha venido señalando en el presente trabajo, la preferencia de créditos laborales, viene amparadas por los dispositivos legales del Perú como por normas infraconstitucionales, que buscan proteger al trabajador como parte más débil de una relación jurídica, siendo posible romper con el hermetismo societario en circunstancias específicas para no desamparar los derechos fundamentales de los trabajadores. De ser el caso que se ha vulnerado a los trabajadores, a través de mecanismos fraudulentos, abuso de derecho o con traspaso de la empresa a terceros con finalidad de dañar a terceros, debería extender la responsabilidad a las personas que dirigieron o a consecuencia de dicha dirección conllevar a esas políticas empresariales de evasión de derechos de los trabajadores.

El Tribunal Constitucional respecto la desigualdad entre el empleador como parte fuerte y el trabajador como la parte más débil, señala

“La relación laboral se caracteriza en sí misma por la desigualdad, lo que hace que el empleador devenga en la parte “fuerte” e “imponente” y el trabajador en la parte “débil” e “impotente” (...) reconociéndose dicha situación asimétrica, entre otros, en los campos jurídicos y económicos (...). En efecto en el campo jurídico sustancial el rasgo más característico de la relación de trabajo es la subordinación y los deberes imputables al trabajador; y en el campo jurídico procesal se constata la capacidad intimidatoria que se puede crear para impedir los reclamos en la vía litigiosa y la extensión de la posesión predominante en materia de prueba. Asimismo, en el campo económico, la nota más específica es que

frente a la propiedad del medio de producción, el trabajador solo puede exponer su fuerza de trabajo”. (Expediente N.º 0008-2005-PI/TC)

Ante esta debilidad es que el derecho, debe de tratar de equiparar fuerzas, y proteger los intereses de los trabajadores, más aún cuando los créditos laborales son considerados como derechos fundamentales y de carácter tuitivo, que incluso se ha dispuesto en la legislación nacional la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

## **2.6. LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES**

En el Perú se ha regulado en la Constitución Política, la protección de los derechos laborales y la irrenunciabilidad a los mismos, precisando tres principios básicos que deben existir en toda relación laboral, estos son: igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, y la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, los mismos que están recogidos en el artículo 26<sup>45</sup> de la Carta Magna.

---

<sup>45</sup> Constitución Política.

“Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales es considerado por Pacheco Zerga, como una norma taxativa<sup>46</sup>, toda vez que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos, y el estado tiene que blindar al trabajador como parte más débil, inclusive en los actos propios, ya que en una relación laboral no siempre los acuerdos son de plena voluntad, sino que pueden estar condicionados, buscando anular algunos derechos u otorgar menos de los que corresponde por derecho, es así que cuando el trabajador renuncia a derechos o beneficios laborales lo hace, precisamente, por falta de libertad, por carecer de poder en la relación de trabajo, contrastada con la preeminencia de la posición que el empresario ejerce en la misma. (2011, págs. 662-663).

Por su parte el Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 008-2005-PI/TC, citando a Remotti Carbonell<sup>47</sup>, sostiene

[...] que tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos (...) En el mismo expediente, el Tribunal Constitucional, precisa que el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, recaigan sobre normas taxativas [...]

Para Javier Neves,

---

<sup>46</sup> La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral. Es conveniente consignar que una norma jurídica puede contener dentro de su texto, partes taxativas y dispositivas.

<sup>47</sup> En: Remotti Carbonell, José Carlos: La Corte Interamericana de Derechos Humanos, Estructura, funcionamiento y jurisprudencia, Barcelona, Instituto Europeo de Derecho, 2003, p. 18

Un derecho es irrenunciable desde que se constituye la relación laboral, siempre que esté amparado por una norma imperativa, aunque no se hayan producido todavía los requisitos para su disfrute. Lo es, más allá de la extinción de la relación laboral, mientras no se cumpla con hacerlo efectivo, por lo que comprende los créditos laborales. (2006, pág. 338)

Para Américo Pla, citado por Mario Pasco Cosmópolis<sup>48</sup>, la irrenunciabilidad de los derechos laborales significa, “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”. (1998, pág. 118).

En consecuencia, la irrenunciabilidad de los derechos que tengan su origen en la ley o en un convenio colectivo es necesaria para salvaguardar la calidad del empleo. A la vez, la figura de la renuncia por pacto individual a beneficios pactados en el contrato de trabajo se encuentra en el nivel obligacional y no normativo, lo que legitima el ejercicio de la libertad de contratación siempre y cuando ésta no sea fruto de la presión empresarial ni de un acto discriminatorio. (Pacheco Zerga, 2011, pág. 663)

Es necesario que en el derecho laboral se armonice los dispersivos legales, protegiendo al empleador y el trabajador, pero materializando la dignidad del trabajador en plena vigencia de los derechos en el ordenamiento jurídico, en armonía con las políticas de gobierno (prácticas de buen gobierno) en las entidades empresariales, invocando la buena fe negocial. “Lo cual exige desconocer los pactos de renuncia de derechos realizados en fraude de ley,

---

<sup>48</sup> En: “En torno al principio de irrenunciabilidad”. Publicado en la revista *Ius Et Veritas* N.º 31. Pág. 217. (<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/viewFile/12419/12981>). 28.05.2018

pero no aquellos que contengan legítimas concesiones”. (*Ibídem*, 2011, pág. 663).

## 2.7. LA DESPERSONALIZACIÓN

El derecho es una disciplina que regula para conllevar una sociedad en orden y armonía, logrando la paz social en justicia, enfocándose en los cambios de la realidad social. Se ha visto muchas veces, que lo que se regula, en el Ordenamiento Jurídico en un periodo corto sus dispositivos legales resultan ineficaces e inválidos, ya que el mundo globalizado y por ende el derecho no es estacionario, pues los cambios son constantes, tanto en factores económicos, sociales y políticos<sup>49</sup>; por tanto, el derecho debe estar en esa dinámica, debe ser cambiante y sobre todo buscar regular para el futuro. Y no escapa de esta constante los temas laborales,

[...] no es inmune o ajena a factores exógenos que obligan a reformular su rol de pacificador social, debiendo por tanto tener presente para su ‘validez’ y ‘eficacia’ las modificaciones sustanciales que se están produciendo en la elaboración de bienes y prestación de servicios, los cuales dan lugar, a su vez, a una

---

<sup>49</sup> En los pasos agigantados de la sociedad que involucra a factores, económicos, sociales, políticos y culturales, se ve involucrado a temas laborales, donde se ha visto que “[...] las conexiones entre el Derecho del Trabajo y la Economía se manifiestan primeramente en el influjo que la estructura económica ejerce sobre los factores institucionales o jurídicos. El Derecho del Trabajo no puede ser ajeno a circunstancias macroeconómica tales como la relación población / población activa, o la relación esta y la asalariada, el grado de progreso tecnológico y de automatización, la situación de las magnitudes de ahorro, inversión y consumo, el volumen y la distribución de la renta nacional, los niveles de empleo, productividad y precios, la distribución de la mano de obra entre distintos sectores productivos, etc.” (Montoya Melgar, 2012, pág. 33). Ante estas realidades el derecho debe de buscar equiparar condiciones entre los más débiles y el *ius imperium* de los fuertes, haciendo una indiferenciación entre principios fundamentales del derecho al trabajo y el derecho a la libertad de empresa y su libre manejo.



recomposición interna y de actuación hacia el exterior de las empresas. (Fajardo Mori, pág. 169)

En una realidad actual se analizará la factibilidad y la posición doctrinaria de preferir los créditos laborales, antes que un privilegio al hermetismo societario, esto muchas veces es usado de forma fraudulenta o abusiva para perjudicar a terceros, como es el caso de los trabajadores.

Así, iniciaremos a analizar una opción política legislativa de preferencia del crédito laboral, y la inclusión de la figura de la despersonalización en el ordenamiento jurídico; también es importante tener en cuenta los convenios internacionales de la OIT, observando la protección de los créditos laborales en la sociedad mercantil, para así evitar vulneración a la seguridad jurídica o contradicciones normativas, entre el derecho interno y las normas infranacionales. En ese sentido buscaremos entender el significado y sus alcances de la figura de la despersonalización, figura que en algunos casos ha sido aplicada como principio jurisprudencial; sin embargo, mientras no se regule expresamente en nuestro ordenamiento jurídico, se deja abierta la posibilidad jurisdiccional para ser aplicada de acuerdo a la libre interpretación de dicho principio, y de acuerdo al criterio subjetivo de los juzgadores del derecho, existiendo margen para que se evite el cumplimiento y pago de los beneficios laborales, además de jurisprudencia distinta para casos similares por lo que es de suma importancia, tener regulado la figura de la despersonalización en el ordenamiento jurídico peruano.

Para Jaime Arrubla, considera que esta figura (despersonalización), viene aplicándose alrededor del mundo, y se busca de responsabilizar a los asociados o agrupados en un ente ficticio que goza de personalidad jurídica, con la finalidad de que aquel ente ficticio que actúa con personalidad jurídica y a la vez poder actuar como empleador, pueda escudarse en la mampara de su personalidad, esto es en hermetismo societario para irresponsabilizarse. Indicando que se puede hacer uso de la despersonalización cuando la estructura formal de la persona jurídica o la fuente de trabajo (empleador) se utiliza de manera fraudulenta o con finalidad torcida, es en esos casos que debe el juez separar la personalidad jurídica de la persona natural, (2010, pág. 63); en ese sentido, donde la doctrina considera factible el rompimiento del hermetismo societario, es decir la penetración en el patrimonio propio de quienes conforman la persona jurídica, a cargo de los jueces, tendría mayor eficacia y validez que esa intervención jurisdiccional se base en el ordenamiento jurídico y no en solo en la doctrina o la casuística.

En esa línea directriz del pensamiento doctrinario, es que se vuelve necesario que los ordenamientos jurídicos y en general el derecho, debe de positivizar aspectos latentes en la realidad actual, pensando además en adelantar a la realidad social; claro está que para doctrina y la jurisprudencia se ha visto necesario la aplicación del principio del levantamiento del velo societario, puesto que se ha identificado la vulneración de los derechos laborales, buscando entonces el equilibrio entre la parte más débil y la fuerte en una relación contractual de trabajo, por tanto, es necesario que se esté pensando

en el futuro para evitar dispositivos laborales muertos (ley muerta), y esto es, positivizando la figura de la figura de la despersonalización en el ordenamiento jurídico peruano.

El pensamiento doctrinario de penetrar en el patrimonio personal, o la comúnmente conocida doctrina del levantamiento del velo societario, principio persecutorio, principio de continuidad o la despersonalización, que tiene el mismo objeto, buscan equilibrar desigualdades entre el gran poderío que puede tener un ente de personalidad jurídica frente a una persona natural<sup>50</sup>, es decir -como ya se indicó- dar (normativamente) de forma desigual a los desiguales cuando (los derechos) se desigualan. Así nace estas teorías o corrientes doctrinarias que hoy en día tienen gran importancia, a pesar que no se ha registrado un nacimiento en el criterio de algún jurista o alguna corriente

---

<sup>50</sup> En la doctrina, así como en los ordenamientos jurídicos descendientes del derecho romano han acogida esta idea, denominándolas de diferente manera, toda una serie de instituciones pero que todas llegan a convergen en un solo punto, esto es producir el desistimiento de la personalidad jurídica, buscando la equidad entre las partes de una relación jurídica. “En tales casos no es necesario traer una teoría adicional, pues la previsión legal de las consecuencias de la aplicación de tales institutos lleva al apartamiento del velo corporativo. Tales instituciones, entre otras son: La simulación absoluta y relativa, la responsabilidad por el hecho ilícito, la acción pauliana o fraude pauliano, las acciones revocatorias en los procesos concursales, la acción civil que surge del delito, la solidaridad pasiva”. (Arrubla Paucar, 2010, pág. 64)

En el caso que nos invoca, se acuña el termino de despersonalización, toda vez que, en el trabajo que se realiza se trata de enfocar de manera general la equidad desde la personalidad jurídica, abarcando a no solo las sociedades mercantiles, sino a los entes empresariales o asaciones que constituyan en la calidad de empleador. Pues la doctrina del levantamiento del velo societario, es una figura más popular, pero todos sus estudios se centran principalmente en la despersonalización de una sociedad anónima, así en este trabajo se entenderá a la despersonalización como termino más amplio y genérico que significa penetrar en el patrimonio personal, es decir romper con el hermetismo patrimonial, para buscar la equidad de las desigualdades. Y la mejor forma de expresarlo se considera con la positivización en nuestro ordenamiento jurídico.

doctrinaria, emana del criterio de los juristas para emitir pronunciamientos **buscando la equidad en las desigualdades sociales**, es así que en la jurisprudencia de los encargados de la aplicación de las leyes (jueces), nace la despersonalización, pero sin base doctrinaria. Posteriormente han surgido grandes estudios doctrinarios, encabezados por el sistema del Common Law del derecho norteamericano.

En el trabajo de Jaime Arrubla, señala un clásico fallo del derecho norteamericano, donde esos tribunales acogen la postura de que la responsabilidad de una corporación empresarial como asociación de personas con responsabilidad ilimitada, corresponde cuando se evidencien que actúa para atacar los intereses generales, justificar un daño, proteger un fraude o defender la comisión de un delito o falta. Jaime Arrubla señaló el pronunciamiento del tribunal americano con el siguiente tenor:

Si es que se puede ser establecida alguna regla general en el estado actual de la jurisprudencia, es que una sociedad anónima (*corporation*) será considerada como persona jurídica como regla general y hasta que parezcan razones que requieran lo contrario. Pero cuando la noción de persona jurídica sea utilizada para atacar los intereses generales, justificar un daño, proteger un fraude o defender la comisión de un delito, la ley considerará a la sociedad anónima (*corporation*) como una asociación de personas (sin responsabilidad limitada). (2010, pág. 65)

En ese sentido, de forma global su fin de los ordenamientos jurídicos, han sido buscar soluciones justas y equitativas a problemas de las negociaciones mercantiles, respecto el derecho laboral no se ha visto dispositivos legales que protejan a la parte más débil de las relaciones de trabajo, cuando exista abuso

de derecho o simulaciones fraudulentas, al contrario, la ley recoge el principio del hermetismo societario. Claro está que no se trata de perjudicar al empleador como ente de personería jurídica, sino de proteger al trabajador cuando la parte más fuerte quiera vulnerar sus derechos. A pesar que en el ordenamiento jurídico peruano no encontramos registro de la despersonalización, es evidente que esta doctrina ha sido incorporada en el sistema jurídico; sin embargo, esa inclusión se encuentra solo a través de la doctrina y la jurisprudencia, es por ello necesario a estas alturas (cuando el derecho es cambiante por la naturaleza de la globalización económica, la generación de mercados flexibles, la posibilidad de cambio de titularidad de sociedades, los mecanismos de fraude o abuso del derecho), que se incorpore la despersonalización como dispositivo normativo.

En el trabajo de tesis de Reyle Y. Rodríguez Chávez, que citando entre otros a Namen, señala que lo entendemos como despersonalización, a lo concerniente

a una variedad extremada de hipótesis con significación anfibológica, en tanto, se utilizan para denotar, el 'perforamiento' de la persona jurídica sin afectar su 'alteridad', 'substrato' o personificación normativa en procura de la exacta identidad de sus titulares y, también, el desconocimiento de su 'subjektividad', autonomía e individuación jurídica, (2015, págs. 94)

agrega además, que esta figura

afecta la personalidad jurídica que cubre a la sociedad, y que, dadas ciertas circunstancias, permite despojar de dicha estructura jurídica a la sociedad para hacer responsable de los actos cometidos aparente ente por aquella, a quienes se hallan detrás de la sociedad. (2015, págs. 94-95)

Más adelante, el mismo autor, citando a Carreño, indica que,

existe un velo que cubre el secreto de las actividades de las sociedades, pero en defensa de la irresponsabilidad de los socios, accionistas, administradores y de sus propiedades, se extiende a sus nombres y a las vinculaciones con entidades de su propiedad. Ello importa, hacer cuenta que la sociedad no existe y que el negocio o acto dañoso se hubiese ejecutado directamente por los socios. (*Ibídem*, pág. 95)

La figura de la despersonalización, en donde las obligaciones laborales prevalecen a la del patrimonio empresarial o de sus propietarios, de modo que cualquier alteración en la estructura, de la propiedad o de los empleadores en general, no debe afectar los derechos de los trabajadores, lo que significa que en ningún caso se debe de dejar de pagar los créditos laborales.

Para la Corte Suprema, “el Principio de Despersonalización del Empleador, constituye un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y concretamente impuesto por la Constitución Política” (Casación N.º 1696-2012 – La Libertad); si partimos de esta premisa, pues claramente este principio convive en la jurisprudencia, como en la doctrina, pero igualmente constituye una figura que puede o no aplicarse, por cuanto para muchos juzgadores no encontrarán lo implícito dentro del ordenamiento jurídico, y aun siendo así, no sería de obligatorio cumplimiento para los juzgadores del derecho (pues no olvidemos que estos están sometidos sola ante la Constitución y la Ley).

Es por ello que, para brindar seguridad a través de la predictibilidad del derecho y la uniformidad de los pronunciamientos jurisdiccionales, es que se requiere que esté positivizado esta figura dentro de los dispositivos legales en materia laboral.

### **CAPÍTULO III**

#### **ASPECTOS FINALES Y COMPLEMENTARIOS**

Como se ha tratado en el capítulo anterior, resulta ser importante incorporar en el ordenamiento jurídico la figura de la despersonalización, toda vez que, si bien es cierto, la jurisprudencia y la doctrina ya lo ha tratado para casos similares, no resulta ser necesariamente aplicado por los juzgadores, es decir los operadores del derecho, pueden o no determinar su fallo de acuerdo a la jurisprudencia o la doctrina. Claro, que los jueces solo están subordinados a obedecer a la ley y la Constitución.

Ante esta situación, corresponde regular la figura de la despersonalización en el Ordenamiento Jurídico para proteger derechos de los trabajadores, por ser esta la parte más débil de la relación laboral, buscando no solo un equilibrio de igualdades entre las personas, sino de la nivelación en las desigualdades que existe en una relación laboral. Esto más o menos es, dar (normativamente) de forma desigual a los desiguales cuando (los derechos) se desigualan.

Bajo esta perspectiva, la inclusión de la figura de la despersonalización en el ordenamiento jurídico peruano, que se aplicaría solo para los casos en que existan créditos laborales, se justifica en el carácter tuitivo del derecho laboral, toda vez que este principio tiene como fundamento equiparar condiciones entre el empleador y el trabajador, brindando herramientas jurídicas para que el trabajador como parte débil de la relación laboral, pueda sostener el yugo del empleador, y la herramienta jurídica debe ser la positivización de la figura



de la despersonalización, así el principio tuitivo se verá actuar en la práctica, haciendo efectivo y real el derecho sustantivo del trabajo.

No olvidando que la única forma de posibilitar la persecución de los créditos laborales, es a través de la despersonalización (puesto que esta última eliminaría el hermetismo societario en materia laboral), ya que muchas veces las sociedades mercantiles a través de mecanismos jurídicos o extrajurídicos, buscan evadir los derechos que corresponden al trabajador, ya sea a través de abuso del derecho a fraude de la ley<sup>51</sup>.

Por otro lado, en el desarrollo de este trabajo se ha visto que el contenido esencial del derecho laboral predomina ante el hermetismo societario o la responsabilidad limitada que tienen las sociedades mercantiles; esta afirmación se basa en tanto el derecho al trabajo, es considerado por el Estado, según la Constitución Política como prioritaria su atención frente a cualquier otro bien jurídicamente protegido, de lo que se desprende que, el contenido esencial de este derecho implica dos aspectos,

el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho trata del derecho al

---

<sup>51</sup> Es necesario, tener en cuenta la diferencia entre estos dos aspectos, pues entre el ejercicio abusivo del derecho y el fraude a la ley se ha entendido por figuras distintas, “[...] la primera de las diferencias que ha sido destacada radica en que mientras en las conductas abusivas se ejerce un derecho de manera antisocial, en el fraude a la ley se rodea una norma legal acogándose a otra que le brinda aparente amparo”. (Guerra Cerrón, 2007, pág. 247).

trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. (Exp. N.º 00668-2012-AA/TC. Fundamento 3)

En esa perspectiva, el Estado no solo debe garantizar el derecho de acceder a un puesto de trabajo o a proteger al trabajador frente al despido arbitrario, sino que, además, debe garantizar la libertad de las personas de elegir la actividad mediante la cual se procuran los medios necesarios para su subsistencia. En tal sentido, el Estado debe proteger tanto al trabajador dependiente como a la persona que realiza actividades económicas por cuenta propia. Siendo así, a efectos de su protección, no existe diferencia alguna entre el individuo que se gana la vida como trabajador por cuenta ajena del que lo hace por cuenta propia y, por ello, sería una aberración afirmar que es más digno constitucionalmente hablando el trabajo dependiente que el independiente.

Siendo así, se tiene en disyuntiva el derecho fundamental del trabajo frente al derecho constitucionalmente reconocido de la libertad de empresa y la actuación económica en el mercado, donde haciendo una valoración de convencionalidad se prevalece el derecho al trabajo frente al derecho empresarial; por lo que se ve en la imperiosa necesidad de que el Estado intervenga frente estas situaciones, considerando pertinente que los legisladores del derecho incluya la figura de la despersonalización en el Ordenamiento Jurídico peruano, rompiendo así el hermetismo societario y por tanto eliminando la responsabilidad limitada en materia laboral, toda vez que se encuentra en juego derechos fundamentales.

Desde otra óptica, la positivización de la figura de despersonalización en el Ordenamiento Jurídico implica seguridad jurídica, toda vez que significaría predictibilidad en el derecho, producto de la cual se disminuiría la emisión de sentencias discordantes y contradictorias frente a situaciones similares, ya que muchas veces puede determinarse la persecutoriedad de créditos laborales (como en el caso del principio del velo societario), pero el fallo puede ser variante de acuerdo al criterio del magistrado a cargo del caso, incluso en algunos pronunciamientos de estos pueden tener el criterio de no perseguir los créditos laborales, no olvidemos que los jueces están sometidos solo a la voluntad de la Constitución y la Ley, en cuanto, la jurisprudencias, la doctrina e incluso de los plenos se pueden apartar, adoptando criterios subjetivos; es así que con la positivización de la despersonalización en el ordenamiento jurídico, generaría en los magistrados del Poder Judicial y en los operadores del derecho, apliquen dicha figura y haya uniformidad en sus sentencias en casos similares.

Bajo la premisa de que la despersonalización se encuentra recogida implícitamente en el derecho, significaría postergar la tutela de los derechos laborales cuando el empleador pretenda evadir el pago de créditos laborales, toda vez que seguiría siendo una figura potestativa, más de no de obligatorio cumplimiento, lo que deviene en urgente y necesaria la positivización de la despersonalización, ya que desde entonces los operadores de derecho estarían obligatoriedad de ordenar la persecutoriedad de los créditos

laborales, lo que significaría que los fallos definitivos y firmes serían uniformes y armoniosos dentro de una sociedad de derecho.

Es, así pues, que en el presente trabajo se ha esbozado fundamentos doctrinarios que expresan la posibilidad y la importancia de incluir la despresurización como dispositivo legal en el ordenamiento jurídico peruano, esto cuando exista créditos laborales.

Se ha visto también, la despersonalización frente al principio del hermetismo societario, asimismo las implicancias que se tiene con la despersonalización ante la responsabilidad limitada de los socios en una sociedad mercantil. Estableciendo que con la inclusión de esta figura como dispositivo legal se estaría logrando, entre otros aspectos, la seguridad jurídica, congruencia en la jurisprudencia y predictibilidad en la aplicación del derecho.

## CONCLUSIONES

En el ínterin del desarrollo de los fundamentos dogmáticos que justifican la inclusión de la figura de la despersonalización en el ordenamiento jurídico, se tenido en cuantas dos grandes disciplinas del derecho, esto es el derecho laboral y el derecho empresarial. En el tratamiento del derecho laboral se ha visto que la OIT tiene programas y políticas de protección al trabajador, mediante implementación de dispositivos normativos para proteger e equiparar las partes intervinientes en una relación de trabajo, entre las principales se tiene al Programa de Trabajo Decente por País. En el ámbito empresarial y concursal, se ha evidenciado que los acreedores comerciales y financieros cuentan con garantías y títulos valores que respaldan sus créditos, dejando incluso insolvente o sin capital para efectivizar otros tipos de créditos, entre ellos, los créditos laborales, siendo así es necesario que se implemente dispositivos que permita efectivizar el pago laboral.

Los créditos laborales, tiene una característica de ser preferentes ante otras obligaciones, reconocido por la propia Constitución Política, y es aplicado así tanto por el Tribunal Constitucional y el poder judicial; sin embargo, existe múltiples casos en los que las sociedades comerciales buscan mecanismo jurídicos o extrajurídicos, para evadir el pago de los créditos laborales, a pesar de ser un derecho reconocido por la norma máxima en nuestro sistema jurídico peruano, me refiero a la Constitución Política del Perú, por lo ante tales situaciones se debe de perseguir los créditos incluso a los socios, rompiendo el hermetismo societario.

Por su parte, el TC ha considerado que los ingresos económicos que derivan del trabajo poseen naturaleza alimentaria y tiene estrecha relación con el bien jurídico vida y con el desarrollo integral de la persona humana y su familia; por lo que no puede permitirse que el empleador busque mecanismos jurídicos y extrajurídicos que contravengan con derechos fundamentales como derechos derivados del trabajo.

La despersonalización, es una figura que para la doctrina significa perseguir los créditos (laborales en este caso) hasta hacerlos efectivo, llegando a mostrar a las personas naturales que las conforman, no importando intervenir en el patrimonio de los socios de una persona jurídica, sustentado dicho criterio en que ningún derecho es absoluto, por ello no se puede privilegiar a la persona jurídica perjudicando a una persona natural que se encuentra en una situación desventajosa ante su empleador, por ello se debe de hacer la diferenciación entre el derecho del trabajo con el empleador, donde prima los derechos de la parte más débil, pudiendo ser aplicada esta figura -despersonalización- en determinados supuestos, ya sea en el abuso al derecho o en fraude a la ley.

Una de las principales justificaciones que se tiene para proponer la incorporación de la despersonalización como dispositivo laboral, es que el derecho al trabajo se sustenta en el principio tuitivo; por otro lado, prevalece el contenido esencial del derecho al trabajador frente el hermetismo societario y la responsabilidad limitada del empresario, y además con la positivización de la figura de la despersonalización en el ordenamiento jurídico peruano, brinda seguridad jurídica, por cuanto el

derecho sería fácilmente predecible, que es justamente una de sus características esenciales.

En la jurisprudencia y en la doctrina nacional, se ha aplicado del principio del levantamiento del velo societario; sin embargo, no es más que jurisprudencia que no obliga la obediencia de los aplicadores del derecho y está enfocada principalmente al ámbito civil, siendo que, con la inclusión de la figura de la despersonalización, se estaría protegiendo los derechos vulnerados del trabajador, puesto que sería de estricto cumplimiento por los jueces y otros aplicadores del derecho. Dicha aplicación, sería de forma coherente, uniforme y predecible en casos similares a través de todo el territorio nacional.

En síntesis, se tiene que, a pesar del modelo económico social de mercado, donde este se desarrolla a través de la oferta y la demanda, donde el Estado debe de tener la mínima injerencia; sin embargo, establece también, la propia constitución que, el ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas; siendo así, es necesario que el Estado intervenga para equiparar las brechas de desigualdad que pueda existir entre el ámbito empresarial como empleador frente al trabajador, considerándose este como la parte más débil de a relación laboral.

Respecto los créditos laborales, se tiene que son aquellos que el empleador no ha podido pagar al trabajador, entendiéndose como los impagos de cualquier derivado producto de su trabajo. Y la persecutoriedad, significa que cuando los socios/accionistas de la sociedad mercantil, o quienes administran esta, han

generado una situación de imposibilidad de pago de créditos laborales, con finalidad de no cargar con responsabilidades del trabajador, es que entra en acción el principio de persecutoriedad, lo cual constituye un mecanismo que protege los derechos del trabajador, y se debe de dar en circunstancias específicas, como cuando exista abuso de derecho y fraude a la ley.

La acción persecutoria tiene por finalidad apremiar los bienes del empleador o empresario deudor, pues estos se convertirán en la garantía para el pago de las acreencias laborales. Por lo que se busca identificar los bienes, tener la certeza de que pertenecieron al empleador deudor y eventualmente realizar los impagos del empleador al trabajador, que esto sería el fin último.

Para justificar los fundamentos dogmáticos que avalan la inclusión de la figura de la despersonalización en el ordenamiento jurídico, se ha necesitado basar en el principio protector o tutelar del derecho laboral (carácter tuitivo), que tiene como finalidad cubrir la función trilogica: esto es informadora, normativa e interpretativa. Y su perspectiva no es buscar el equilibrio de igualdades entre las personas, sino de la nivelación en las desigualdades que existe en una relación laboral. Esto más o menos es, dar (normativamente) de forma desigual a los desiguales cuando (los derechos) se desigualan; y así nivelar desigualdades. En el régimen laboral esta característica se sintetiza en la herramienta jurídica que se brida al trabajador para sostener el yugo del empleador.

Para redondear la idea, se tiene el derecho mercantil se encuentra amparado principalmente por el artículo 78 del C.C. que reconoce que los socios no están



obligados a responder por las deudas de la sociedad, y el artículo 51 de la LGS, señala que los accionistas no responden personalmente de las deudas sociales. Mientras que el derecho laboral está amparado, entre otros, por el artículo 23 de la Constitución Política del Estado, siendo que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado. De tal forma, cuando se encuentran confrontados los derechos de una persona natural y una persona jurídica (ambos considerados como sujetos de derechos, protegidos por dispositivos vigentes); es necesario hacer una ponderación entre derechos y prevalecer a la parte más vulnerable o voluble, sin que ello signifique atropellar los derechos de la otra parte. No siendo una situación antojadiza sino parte de la coherencia del fin superior del derecho que es garantizar la función social en paz, y la predictibilidad del derecho es base de ello.

Finalmente, es necesario precisar que la inclusión de la figura propuesta en el ordenamiento jurídico, se justifica en el carácter tuitivo del derecho laboral, toda vez que este principio tiene como fundamento equiparar condiciones entre el empleador y el trabajador, brindando herramientas jurídicas para que el trabajador como parte débil de la relación laboral, pueda sostener el yugo del empleador, y la herramienta jurídica debe ser la positivización de la figura de la despersonalización.

## LISTA DE REFERENCIAS

- Álvarez, H. (2004). Delitos contra la Administración de Justicia. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Aranzamendi Ninacondor, L. (2010). Investigación Jurídica. Lima: Grijley.
- Arrubla Paucar, J. A. (2010). Levantamiento del velo corporativo en Colombia. En F. d. Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, Levantamiento del velo societario. Panorama y perspectivas. El caso colombiano (págs. 59-80). Bogotá: Universidad del Rosario. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=IYG1q\\_NbBGUC&pg=PA99&lpg=PA99&dq=la+despersonalizaci%C3%B3n+en+creditos+societario+%22despersonalizaci%C3%B3n%22+-+medicina&source=bl&ots=NkDfR36HKX&sig=4ESFjR3LWBbt\\_DMxaW7lli8LnjA&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiB9IzBtKvbAhWJvV](https://books.google.com.pe/books?id=IYG1q_NbBGUC&pg=PA99&lpg=PA99&dq=la+despersonalizaci%C3%B3n+en+creditos+societario+%22despersonalizaci%C3%B3n%22+-+medicina&source=bl&ots=NkDfR36HKX&sig=4ESFjR3LWBbt_DMxaW7lli8LnjA&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiB9IzBtKvbAhWJvV)
- Asociación Civil: Derecho & Sociedad. (17 de junio de 2008). Asociación Civil: Derecho & Sociedad. Recuperado el 22 de julio de 2017, de Asociación Civil: Derecho & Sociedad: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/derysoc/2008/06/17/el-estado-social-y-democratico-de-derecho-y-el-estado-peruano-continuacion/>
- Carrillo Rieckhof, C. (22 de enero de 2014). El modelo económico peruano - análisis y perspectivas. Lima, Perú. Recuperado el 16 de agosto de 2017, de <http://nospinozah.blogspot.pe/2014/01/el-modelo-economico-peruano-por-carlos.html>
- Centro Internacional de Formación de la OIT. (2009). Derecho internacional del trabajo y derecho interno: Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho. (X. Beaudonnet, Ed.) Turin: OIT.
- Chero Medina, F. (06 de mayo de 2018). monografias.com. Obtenido de monografias.com: <http://www.monografias.com/trabajos96/importancia->

principios-del-derecho-del-trabajo-y-su-desarrollo-  
jurisprudencial/importancia-principios-del-derecho-del-trabajo-y-su-  
desarrollo-jurisprudencial.shtml

Congreso de la República. (23 de noviembre de 1939). Len N.º 9024. Código de Procedimientos Penales. Lima, Lima, Perú: Diario Oficial "El Peruano".

\_\_\_\_\_. (29 de julio de 2004). Decreto Legislativo N.º 957. Nuevo Código Procesal Penal. Lima, Lima, Perú: Diario Oficial "El Peruano".

Congreso Democrático Constituyente. (30 de diciembre de 1993). Constitución Política del Perú. Constitución Política del Perú. Lima, Lima, Perú: Diario Oficial "El Peruano".

Córdova, E. (1997). Naturaleza y elementos del contrato de trabajo. En N. De Buen Lozano, & E. Morgado Valenzuela, Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social (Primera ed., Vol. 188, págs. 297-314). México: Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.

Curi Portocarrero, P. (octubre de 2014). Serie: La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre: N.º 14. Derecho al Trabajo y a una justa Remuneración. Observatorio de Derechos Humanos. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (14). Obtenido de [http://observatorioderechoshumanos.minjus.gob.pe/jmla25/index.php/publicaciones/cat\\_view/14-publicaciones/178-minjus/222-declaracion-americana-de-los-derechos-del-hombre?limit=10&limitstart=0&order=name&dir=ASC](http://observatorioderechoshumanos.minjus.gob.pe/jmla25/index.php/publicaciones/cat_view/14-publicaciones/178-minjus/222-declaracion-americana-de-los-derechos-del-hombre?limit=10&limitstart=0&order=name&dir=ASC)

Dávalos Torres, M. S. (2010). Manual de introducción al derecho mercantil (Primera ed.). México: Nostra Ediciones.

Echaiz Moreno, D. (2009). Análisis crítico de la Ley General de Sociedades a once años desde su vigencia (1998-2009). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Ejecutorias de los Tribunales de Trabajo IX, Causa N.º 009-98 (Tribunal de Trabajo de La Libertad - 31 de julio de 1989).
- Fajardo Mori, M. (s.f.). El Conflicto entre los Derechos Fundamentales del trabajador y los Poderes Empresariales en la transmisión de empresa. Asociación Civil - Derecho & Sociedad N.º 40, 169-179.
- Fernández Sessarego, C. ([¿2002?]). ¿Qué es ser "persona" para el derecho? Lima: Diké (Portal de Información y Opinión Legal-PUCP). Recuperado el 20 de agosto de 2017, de [http://dike.pucp.edu.pe/bibliotecadeautor\\_carlos\\_fernandez\\_cesareo/articulos/ba\\_fs\\_13.PDF](http://dike.pucp.edu.pe/bibliotecadeautor_carlos_fernandez_cesareo/articulos/ba_fs_13.PDF)
- Feuerbach, A. (2007). Tratado de Derecho Penal. Buenos Aires: Editorial Hammurabi S.L.
- García Caveró, P. (2015). Acerca de la función de la pena. Revista de la facultad de derecho de la Universidad de Piura, 80-115.
- García Fernández, D. (2014). Persona Jurídica y Bioética. Revista Eletrônica Direito e Política, 314 - 331. Obtenido de <https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/rdp/article/viewFile/5757/3134>
- Giglio, W. D. (1984). Los procesos laborales: su autonomía científica, dogmática y normativa. Lima.
- Guerra Cerrón, J. (2007). Levantamiento del velo societario y los derechos, deberes y responsabilidades de la sociedad anónima. Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Jackobs, G. (2016). Derecho Penal, Parte General, Fundamentos y teoría de la imputación. Madrid: Marcial Pons.
- Kresalja Roselló, B. (s.f.). Perú: consideraciones constitucionales y legales sobre la competencia económica. Pensamiento Constitucional Año XII (12), 17-117.

- Marcenaro Frers, R. A. (2009). Los derechos laborales de rango constitucional. Lima: Tesis Constitucional por la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Mir Puig, S. (1982). Función de la Pena y Teoría del Delito en el estado Social y democrático de Derecho. Barcelona: Bosch.
- Montoya Melgar, A., Galiana Moreno, J. M., Sempere Navarro, A. V., García Abellan, J., Durendez Saez, I., & Ríos Salmeron, B. (1983). La obra científica de Manuel Alonso Olea. Murcia: San Francisco S.A.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2017). Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017: La desigualdad salarial en el lugar de trabajo (Primera ed.). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. OIT.
- \_\_\_\_\_. (2017). Manual de evaluación de las disposiciones laborales en acuerdos comerciales y de inversión. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Programas de trabajo decente por país de la OIT (Cuarta ed.). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. OIT.
- \_\_\_\_\_. (2014). Las reglas del juego: una breve introducción a las normas internacionales del trabajo (Tercera ed.). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. OIT.
- \_\_\_\_\_. (s.f.). Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización. Ginebra, 10 de junio de 2008: Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión.
- Pacheco Zerga, L. (2011). Características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú y en el derecho comparado. Trabajo y Seguridad Social (Revista de Doctrina, Jurisprudencia y Legislación), 651-664.
- Paredes Infanzón, J. (17 de octubre de 2017). legis.pe. Obtenido de legis.pe: <https://legis.pe/trabajo-libertad-trabajo-derecho-trabajo/>

- Pasco Cosmópolis, M. (diciembre de 1994). Principio protector del proceso laboral. Derecho - Pontificia Universidad Católica del Perú, 48, 149-169.
- Paz-Ares, C., & Alfaro Águila-Real, J. (2003). Un ensayo sobre la libertad de empresa (Vol. IV). Madrid: Thomson-Civitas.
- Pedraza Sierra, Wilfredo y Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2015). Manual de Beneficios Penitenciarios y Lineamientos del Modelo Procesal Acusatorio. Lima: Delegación Regional para Bolivia, Ecuador y Perú del comité Internacional de la Cruz Roja.
- Peña Cabrera Freyre, A. (2012). Derecho Penal Parte Especial (Vol. VI). Lima: IDEMSA.
- Pérez Royo, J. (2000). Curso de Derecho Constitucional. Madrid: Marcial Pons.
- Plá Rodríguez, A. (1998). Los principios del derecho del trabajo (Tercera ed.). Buenos Aires: Depalma.
- Poder Ejecutivo. (02 de agosto de 1991). Decreto Legislativo N.º 654. Código de Ejecución Penal. Lima, Lima, Perú: Diario Oficial "El Peruano".
- Podetti, H. A. (1997). Los principios del derecho del trabajo. En N. De Buen Lozano, & E. Morgado Valenzuela, Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social (Primera ed., Vol. 188, págs. 139-153). México: Instituto de Investigaciones Jurídicas - UNAM.
- Quisbert, E. (2010). Concepto de derecho en persona. Centro de Estudios de Derecho (CED). Obtenido de <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/persona.pdf>
- Raygada Sotomayor, J. L. (s.f.). Blog de Jorge Luis Raygada Sotomayor. Recuperado el 05 de marzo de 2018, de El Principio Protector en los Procesos Concursales de los Trabajadores Laborales: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/jorgeraygadasotomayor/tag/caracter-protector-o-tuitivo/>

Reyes Puma, M. E. (2012). Crédito laboral: su falta de signo de reconocibilidad como causante de inseguridad jurídica. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Ricardo Arturo, M. F. (2009). Los derechos laborales de rango constitucional. (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Rivero O, R. (1999). Introducción al Derecho Administrativo Económico. Salamanca: Ratio Legis.

Rodríguez Chávez, R. Y. (2015). El interés social y el interés grupal en los grupos de empresas por subordinación: tutela del interés social de las sociedades dominadas. Lima: Tesis de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Rodríguez, C. A. (2009). Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Turín-CIF: Buenos Aires, Oficina de la OIT en Argentina, Centro Internacional de Formación de la OIT.

[¿Romero Reategui, Robert A?]. (17 de abril de 2009). Scribd. Recuperado el 11 de mayo de 2018, de Scribd: <https://es.scribd.com/document/74393049/EL-CONTRATO-DE-TRABAJO-EN-EL-PERU>

Romero Monte, F. J. (s.f.). La crisis de los principios del derecho del trabajo. Ensayo.

Romero Montes, F. J. (s.f.). La crisis de los principios del derecho del trabajo. Artículo, Universidad de San Martín de Porres. Recuperado el 16 de abril de 2018, de [http://www.usmp.edu.pe/derecho/instituto/revista/articulos/La\\_crisis\\_de\\_los\\_principios\\_del\\_derecho\\_del\\_trabajo.pdf](http://www.usmp.edu.pe/derecho/instituto/revista/articulos/La_crisis_de_los_principios_del_derecho_del_trabajo.pdf)

Sangay Malca, C. (2017). El tratamiento resocializador y sus implicancias en el índice de reincidencia en el Distrito Judicial de Cajamarca durante los años 2013 a 2017. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.

- Sentencia del Tribunal Constitucional, 10777-2006-PA/TC (V́ctor Hugo Calvo Durán y otros) (Tribunal Constitucional 07 de noviembre de 2006).
- Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N.º 00668-2012-AA/TC. José Apolinario Manrique Sotomayor (Tribunal Constitucional -Sala Primera- 21 de Setiembre de 2012).
- Silva Sernaque, S. A. (2003). Control social, neoliberalismo y derecho. Mayagüez: Barco de Papel, Facultad de Derecho Eugenio María Hostos.
- Suárez León, A. G., & López Guerrero, J. A. ([¿2014?]). La técnica del levantamiento del velo corporativo como mecanismo impeditivo del abuso de la personalidad jurídica según el marco jurídico venezolano. Maracaibo: Universidad Rafael Urdaneta.
- Tamayo y Salmorán, R. (1986). El derecho y la ciencia del derecho. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas (UNAM).
- Toledo Toribio, O., & Arauco Vivas, T. T. (febrero de 2017). El levantamiento del velo societario en el proceso laboral peruano. Soluciones Laborales N.º 110, 47-54.
- Toyama Miyagusuku, J. (2013). La Constitución Comentada (Vol. Tomo I). Lima: Gaceta Jurídica.
- Treviño García, R. (2002). La persona y sus atributos. México: Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Derecho y Criminología.
- Tribunal Constitucional del Perú. (2006). Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia del tribunal constitucional. En T. C. Perú, Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral (págs. 337-342). Lima: Palestra Editores S.A.C.
- Tsen-ta Lee, J. (2007). interpreting Bill of Rights: the value of a Comparative approach. I- CON, vol. 5, núm. 1, 88-116.



Zaffaroni, E., Alagia, A., & Slokar, A. (2006). Manual de Derecho Penal - Parte General. Buenos Aires: Ediar.

Zambrano Torres, A. (12 de 05 de 2018). Az Todo de Derecho. Obtenido de Az Todo de Derecho: <https://alexzambrano.webnode.es/products/la-libertad-de-empresa-como-derecho-constitucional/>