

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Informe Jurídico: Casación Laboral 1921-2022-Lima

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogado
que presenta:

Ricardo Emanuel Valdiviezo Puescas

ASESOR:
María Katia García Landaburu

Lima, 2025

Informe de Similitud


Yo, GARCIA LANDABURU, MARIA KATIA, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado "Informe Jurídico: Casación Laboral 1921-2022-Lima", del autor(a) VALDIVIEZO PUESCAS, RICARDO EMANUEL, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 31%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 13/07/2025.

- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierten indicios de plagio.

- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 14 de julio del 2025.

<u>GARCIA LANDABURU, MARIA KATIA</u>	
DNI: 09302661	Firma:
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4673-2226	

RESUMEN

El presente informe tiene como objetivo analizar la Casación Laboral N° 1921-2022-Lima, que resuelve una demanda de pago de participación en las utilidades presentada contra un grupo de empresas (grupo Pluspetrol). La tesis de la parte demandante postula que el grupo de empresas, como único y verdadero empleador real, debía pagar las utilidades generadas por las tres personas jurídicas que integraban el grupo, y no únicamente las de la empresa que formalmente suscribió el contrato de trabajo.

Partiendo de un análisis de las diferentes figuras estudiadas en la doctrina y la jurisprudencia para la determinación de la responsabilidad laboral de los grupos de empresas, el graduando busca responder a la viabilidad de amparar el pago de utilidades demandado.

Así, en base a la valoración de una serie de indicios, el graduando concluye que el grupo es el verdadero empleador y que debería corresponder el pago del concepto demandado.

Palabras clave

Participación en las utilidades, grupo de empresas, empleador, primacía de la realidad, fraude a la ley

ABSTRACT

This report examines Labor Cassation No. 1921-2022-Lima, which adjudicated a claim for profit-sharing payments brought against a corporate group (the Pluspetrol Group). The claimant contends that the group—acting as the sole, true employer—must distribute the profits generated by all three legal entities within the group, rather than only those of the company that formally executed the employment contract.

Drawing on doctrinal scholarship and case law addressing the labor liability of corporate groups, the author evaluates the viability of granting the requested profit-sharing payment.

Based on various indicia, the author concludes that the group functions as the real employer and that the claimed profit-sharing payment should therefore be upheld.

Keywords

Profit-sharing, corporate group, employer, principle of primacy of reality, fraud

Contenido

PRINCIPALES DATOS DEL CASO	4
I. INTRODUCCIÓN.....	5
II. IDENTIFICACIÓN DE HECHOS RELEVANTES	7
II.1. Hechos relevantes del caso	7
II.2. Principales actos procesales	11
III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS.....	15
III.1. Problema principal	15
III.2. Problemas secundarios	15
IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A.....	16
IV.1. Respuesta preliminar al problema principal	16
IV.2. Respuesta preliminar a los problemas secundarios	16
IV.3. Posición individual sobre el fallo de la resolución	17
V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	18
V.1. Problema secundario 1: ¿Se puede limitar los efectos del grupo de empresas para efectos del pago de utilidades?	18
V.2. Problema secundario 2: ¿Concurren los elementos suficientes para que en el caso se determine el pago de las utilidades de las empresas del grupo codemandadas?.....	34
V.3. Problema principal: ¿Corresponde a los trabajadores de PPC el derecho de participar en las utilidades de PPLote56 y PPCamisea?	39
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES.....	44
BIBLIOGRAFÍA.....	46
ANEXOS.....	52

PRINCIPALES DATOS DEL CASO

No. Expediente	Casación Laboral N° 01921-2022-LIMA
Área(s) del derecho sobre las cuales versa el contenido del presente caso	Derecho laboral / Derecho societario / Derecho procesal / Derecho constitucional
Identificación de las resoluciones y sentencias más importantes	Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del año 2008
Demandante / Denunciante	Sindicato Único de Trabajadores de Pluspetrol Corporation Sociedad Anónima, en representación de 163 trabajadores afiliados
Demandado / Denunciado	Codemandadas: 1. Pluspetrol Perú Corporation Sociedad Anónima 2. Pluspetrol Lote 56 Sociedad Anónima Pluspetrol Camisea
Instancia administrativa o jurisdiccional	Casación
Terceros	No
Otros	-

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Justificación de la elección de la resolución

El caso elegido es de especial relevancia jurídica pues aborda una problemática del derecho del trabajo cada vez más frecuente: los efectos laborales de los grupos de empresas. En particular, la demanda del caso trata sobre el pago de participación en las utilidades de tres empresas de un grupo, como si se tratase de un solo empleador real de los trabajadores incluidos en la demanda.

La controversia del caso es compleja, pues lo solicitado por la parte demandante no se encuentra reconocido en ninguna norma legal de manera expresa. Además, la decisión de un caso de esta naturaleza supone sentar precedentes importantes para la actividad de los grupos de empresas y sus implicancias en los derechos de los trabajadores.

I.2. Presentación del caso

El caso trata sobre la sentencia en casación que pone fin al proceso judicial derivado de la demanda de pago de utilidades por los ejercicios económicos del 2006 al 2012 interpuesta por el Sindicato Único de Trabajadores de Pluspetrol Corporation, en representación de 163 trabajadores, contra Pluspetrol Perú Corporation Sociedad Anónima (en adelante, "PPC"), Pluspetrol Lote 56 Sociedad Anónima (en adelante "PPLote56") y Pluspetrol Camisea (en adelante, "PPCamisea").

De acuerdo con la parte demandante, las tres empresas, integrantes del grupo Pluspetrol, a pesar de ser personas jurídicas distintas, eran un único empleador real de los trabajadores, por lo que les correspondía el pago de la participación de las utilidades en función a las utilidades generadas por las tres empresas, y no solo conforme a las generadas por PPC, que era el empleador formal de los trabajadores incluidos en la demanda. Sostiene su demanda en que las empresas PPLote56 y PPCamisea surgieron como parte de una escisión de PPC que vulneró el derecho a la participación de los trabajadores en las utilidades,

pues dicha operación societaria redujo en una cantidad ínfima las ganancias que llegaría a percibir su empleador formal – PPC – y trasladó la mayoría de las ganancias a las nuevas sociedades – PPLote56 y PPCamisea –, que eran empresas que no contaban con ningún trabajador en sus planillas y para las cuales PPC actuaba como empresa encargada de todas sus operaciones. Asimismo, sostiene que se trataría de empresas constituidas fraudulentamente con el objetivo de reducir la participación de los trabajadores en las utilidades del grupo, apuntándolas, inclusive, como “empresas fachada”.

Por su parte, las codemandadas basan su defensa en que PPCamisea y PPLote56 son empresas reales, y no fachada, que se crearon por motivo de la necesidad de captar inversiones exentas de riesgos operativos, lo que se demuestra con las emisiones de bonos que han realizado ambas empresas y el financiamiento obtenido. Por ello, cada empresa es independiente y no corresponde asumir el reparto de utilidades como un único empleador. Asimismo, destacaron que, al momento de la escisión, PPC no contaba con trabajadores, sino que estos fueron incorporados varios meses después de esta operación, por lo que, desde el origen de su incorporación a planillas, no existía ninguna afectación a la participación de las utilidades de los trabajadores ni a sus expectativas.

Para la solución de este caso, se han identificado los siguientes problemas jurídicos:

- A. ¿Se puede limitar los efectos del grupo de empresas para efectos del pago de utilidades?
- B. ¿Concurren los elementos suficientes para que en el caso se determine el pago de las utilidades?

El presente trabajo buscará absolver estas interrogantes, planteadas en un marco jurídico sin regulación expresa del fenómeno empresarial que se analizará: la participación en las utilidades de los trabajadores en grupos de empresas.

II. IDENTIFICACIÓN DE HECHOS RELEVANTES

II.1. Hechos relevantes del caso

II.1.1. Sobre el Proyecto Camisea

El 22 de abril de 1999 se publicó el Decreto de Urgencia N° 022-99, que declaró de necesidad e interés nacional el desarrollo del Proyecto Camisea, consistente en las etapas de explotación, transporte y distribución de los hidrocarburos de la reserva de Camisea, ubicada en Cusco. Este Proyecto estaba conformado por la explotación de dos lotes, el Lote 88 y el Lote 56.

II.1.2. Sobre el Lote 88

El 16 de febrero del 2000, el Comité Especial del Proyecto Camisea, adjudicó la Buena Pro para la explotación del Lote 88 al consorcio conformado por las empresas Pluspetrol Resources Corporation y otras. Posteriormente, con fecha 31 de octubre del 2000, se incluyó también a la empresa Hidrocarburos Andinos SAC como empresa consorciada.

El Contrato de Licencia para la explotación de este lote se formalizó el 9 de diciembre del 2000, designándose a PPC como empresa operadora, con una participación que quedó distribuida como sigue:

Pluspetrol Perú Corporation S.A. (PPC) (operadora)	36%
Hunt Oil Company of Peru LLC, sucursal del Perú	36%
SK Corporation, sucursal del Perú	18%
Hidrocarburos Andinos S.A.C	10%

II.1.3. Sobre el Lote 56

Por su parte, el 7 de septiembre de 2004 se formalizó el Contrato de Licencia para la explotación del Lote 56, designándose a PPC como empresa operadora, con una participación que quedó distribuida como sigue:

Pluspetrol Perú Corporation S.A. (PPC) (operadora)	27.2%
Hunt Oil Company of Peru LLC, sucursal del Perú	35.2%
SK Corporation, sucursal del Perú	17.6%
Tecpetrol del Perú S.A.C.	10%
Sonatrach Peru Corporation S.A.C	10%

II.1.4. Sobre la escisión de PPC y creación de PPCamisea y PPLote56

El 13 de abril de 2005, la Junta General de Accionistas de PPC aprobó la escisión patrimonial de dos bloques de PPC, creándose PPCamisea y PPLote56. Como consecuencia: (i) PPC quedaría como única empresa operadora, mientras que PPCamisea y PPLote56 serían solo empresas consorciadas – no operadoras – dentro de sus respectivos consorcios; (ii) la participación de PPC en ambos consorcios del proyecto Camisea se redujo a 2.2%; (iii) PPCamisea pasó a tener 25% de la participación en el consorcio del Lote 88; y, (iv) PPLote56 pasó a tener el 25% de la participación en el consorcio del Lote 56.

En consecuencia, y luego de algunas incorporaciones y cambios en las distribuciones por acuerdo entre las consorciadas, la distribución de las participaciones en los Lotes 56 y 88 quedó como sigue hacia diciembre del año 2005:

Lote 88		Lote 56	
Pluspetrol Perú Corporation S.A. (PPC) (operadora)	2.2%	Pluspetrol Perú Corporation S.A. (PPC) (operadora)	2.2%
PPCamisea	25%	PPLote56	25%

Hunt Oil Company of Peru LLC, sucursal del Perú	25.2%	Hunt Oil Company of Peru LLC, sucursal del Perú	35.2%
SK Corporation, sucursal del Perú	17.6%	SK Corporation, sucursal del Perú	17.6%
Tecpetrol del Perú S.A.C.	10%	Tecpetrol del Perú S.A.C.	10%
Sonatrach Peru Corporation S.A.C	10%	Sonatrach Peru Corporation S.A.C	10%
Repsol Exploración Perú	10%		

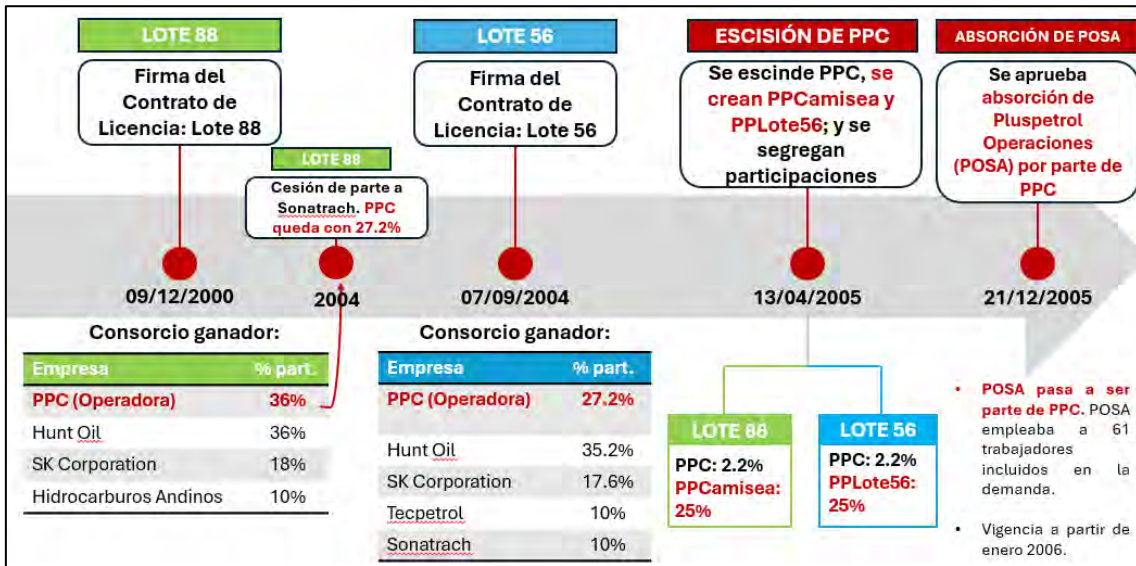
II.1.5. Sobre los primeros trabajadores en la planilla de PPC

Un hecho relevante del caso es que PPC no contaba con trabajadores en su planilla hasta antes del año 2006. Dicha inclusión se generó recién como producto de la fusión aprobada el 21 de diciembre del 2005 por las Juntas Generales de Accionistas de PPC y la empresa Pluspetrol Operaciones S.A. (en adelante, "POSA"), comunicada a los trabajadores el 1 de enero de 2006. Es a partir de esa fecha que se incorpora el primer grupo de trabajadores a PPC, incluyendo a 61 trabajadores incluidos en la demanda.

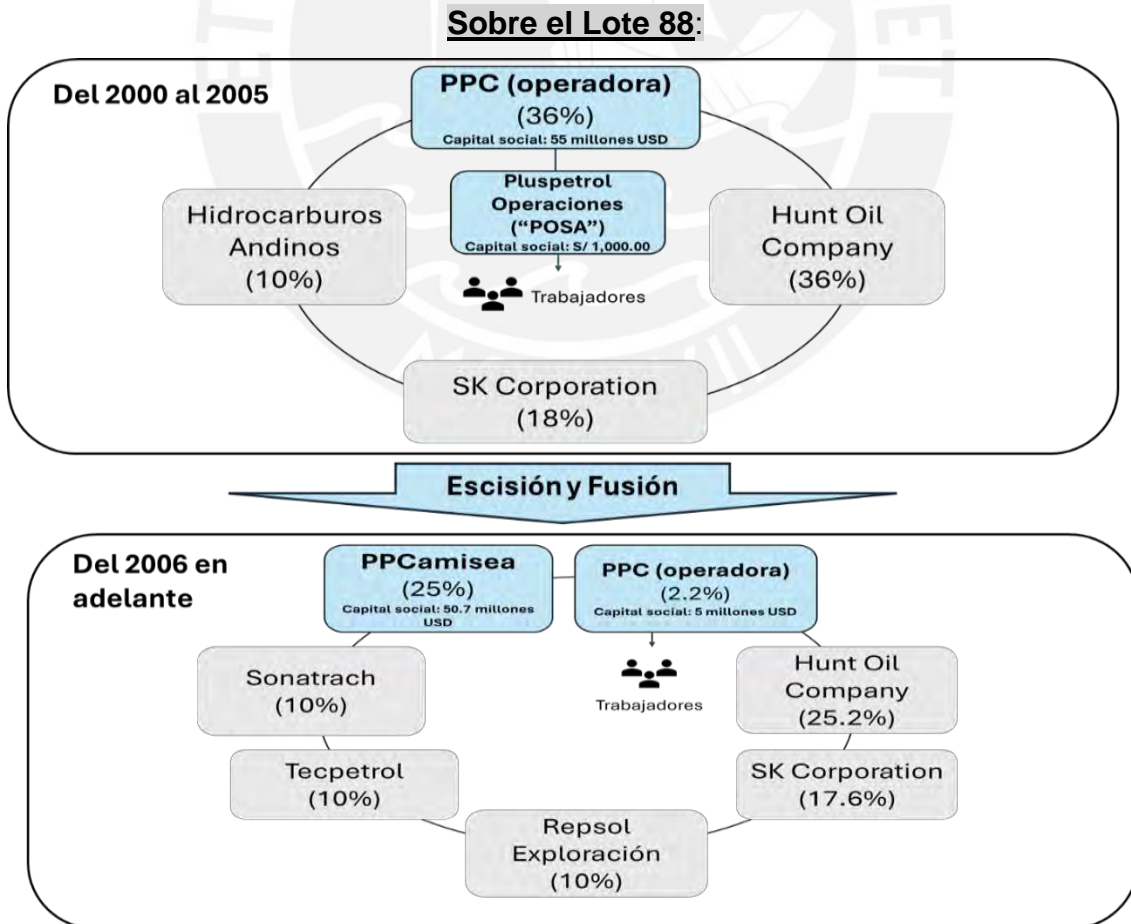
De acuerdo con el dicho de la codemandada PPC en su contestación de demanda, esta fusión entre PPC y POSA se decidió como producto de que la Corte Suprema declarara la ilegalidad del artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-2002-TR, lo que restringió el modelo de tercerización "amplio" vigente antes de dicho pronunciamiento.

II.1.6. Resumen de hechos sobre el fondo

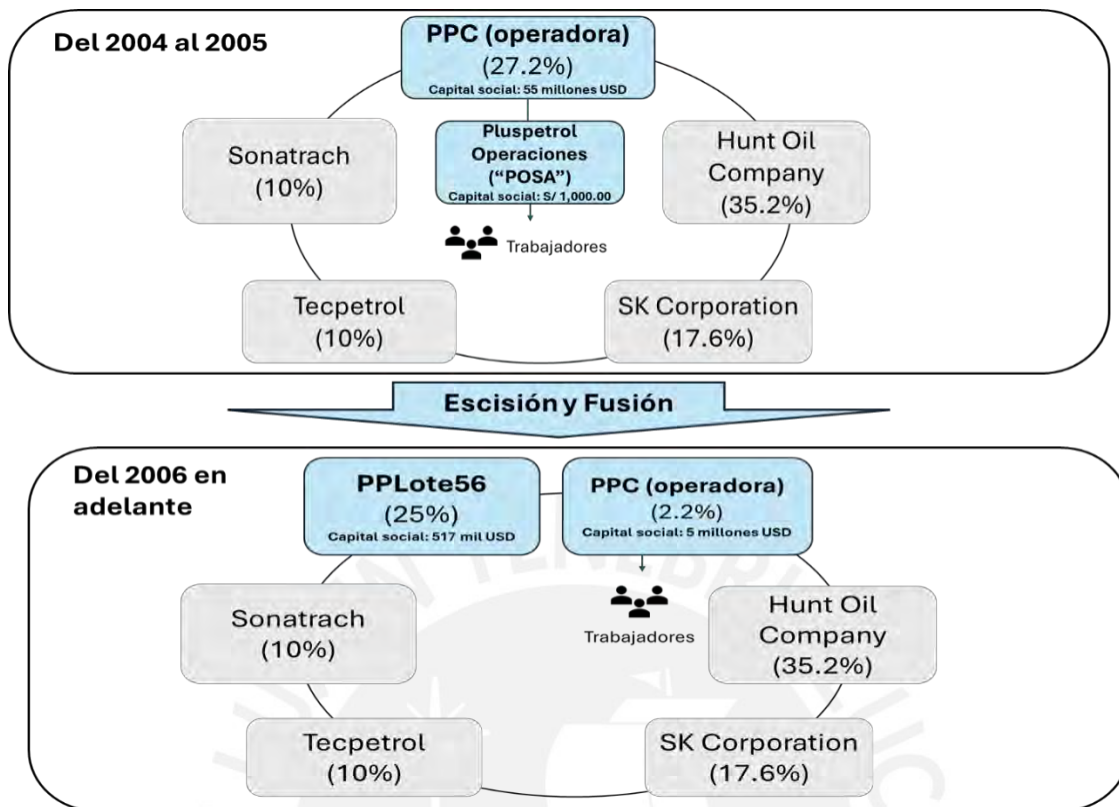
En resumen, la línea del tiempo de los hechos del caso puede ser resumida en sus principales hitos como sigue:



Asimismo, a efectos de graficar los efectos de la fusión y escisión practicadas en el caso, resulta ilustrativo lo siguiente:



Sobre el Lote 56(*):



(*) El Lote 56 empieza a operar en el año 2008

II.2. Principales actos procesales

II.2.1. Demanda

El 24 de septiembre de 2013, el Sindicato Único de Trabajadores de PPC interpone demanda contra PPC, PPCamisea y PPLote56, solicitando el pago de S/ 61,849,051.20 por concepto de participación en las utilidades por los ejercicios económicos del 2006 al 2012, en representación de 163 trabajadores. Su demanda se sostiene en una idea central: PPC, PPLote56 y PPCamisea son un único y verdadero empleador que, más allá de la apariencia de ser tres personas jurídicas distintas, deben reconocer su derecho a participar en las utilidades como una sola entidad, acumulando sus utilidades para efectos del cálculo del porcentaje que corresponde a los trabajadores.

El sindicato fundamenta su teoría del caso en que PPC es la única empresa del grupo de empresas de Pluspetrol que se encarga de la operación del Proyecto

Camisea en los lotes 56 y 88 y que también es la única que tiene trabajadores en su planilla, sin embargo, es la que menor participación tiene. En ese sentido, sostiene que el verdadero objetivo de la escisión del año 2005 fue reducir al mínimo la participación en las utilidades de los trabajadores que iban a operar en el proyecto.

II.2.2. Contestación de demanda

Las empresas codemandadas sustentan su defensa en la validez de la constitución de PPCamisea y PPLote56, que son empresas reales, y no fachada, que se crearon por motivo de la necesidad de captar inversiones exentas de riesgos operativos, lo que se demuestra con las emisiones de bonos que han realizado ambas empresas y el financiamiento obtenido, que habría alcanzado aproximadamente 150 millones de dólares.

Por ello, cada empresa es independiente y no corresponde asumir el reparto de utilidades como un único empleador. Asimismo, destacaron que, al momento de la escisión, PPC no contaba con trabajadores, por lo que, desde el origen de su incorporación a planillas, no existía ninguna afectación a la participación de las utilidades de los trabajadores ni a sus expectativas.

II.2.3. Primera sentencia de primera instancia

El 30 de junio de 2014 se emitió la primera sentencia de primera instancia del caso, que declara fundada en parte la demanda y ordena el pago de S/ 24,298,703.61 a los trabajadores representados por concepto de utilidades. El Juzgado considera que ello es así en aplicación del principio de despersonalización del empleador y a la teoría objetiva del fraude a la ley, pues pudo constatar de modo objetivo que las escisiones de PPC vulneraron el derecho constitucional de los trabajadores a participar en las utilidades, aunque reconoció que, en sí, las reorganizaciones no contravinieron ninguna norma sobre reorganizaciones empresariales.

II.2.4. Primera sentencia de segunda instancia

El 11 de diciembre de 2015 la Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima emite la primera sentencia de vista de esta causa. En esta, por voto de la mayoría se declara nula la sentencia de primera instancia, pues se consideró que esta incurrió en vicios de motivación (falta de motivación interna y motivación aparente), al haber determinado de modo incoherente que existe responsabilidad de las codemandadas a pesar de considerarse válidas las reorganizaciones y al no haber transmitido de forma coherente su concepción sobre el concepto de grupo de empresas, las consecuencias de ese fenómeno empresarial y si se han verificado acciones fraudulentas en el caso concreto.

En esta sentencia, emite un voto en minoría el magistrado Toledo Toribio, quien considera que debe confirmarse la sentencia de primera instancia, acogiendo la teoría objetiva del fraude a la ley del magistrado de la primera instancia, así como en la aplicación de la doctrina del levantamiento del velo societario y el principio de despersonalización del empleador.

II.2.5. Segunda sentencia de primera instancia

En una nueva resolución, con fecha 5 de diciembre de 2016, se declara infundada la demanda. En esta ocasión, la magistrada de instancia determinó que las reorganizaciones societarias que dieron lugar a la creación de PPCamisea y PPLote56 fueron actos de reorganización razonables y que dichas empresas eran empresas con patrimonio propio y que realizan actividades de financiamiento, no siendo sociedades de fachada como señalaba la parte demandante. Asimismo, valoró que las escisiones se realizaron cuando PPC no contaba con trabajadores, en el año 2005, mientras que los trabajadores fueron incorporados a PPC el año 2006 como parte de una fusión por absorción en la que PPC absorbió a POSA, por lo que desde el origen de su relación laboral los trabajadores no vieron defraudado su derecho a participar en las utilidades.

II.2.6. Segunda sentencia de segunda instancia

En la segunda sentencia de segunda instancia, de fecha 4 de septiembre de 2018, la Cuarta Sala de la Corte Superior de Justicia de Lima resuelve por mayoría revocar la sentencia de primera instancia y declarar fundada en parte la demanda, ordenando el pago de S/ 24,298,703.61 a los trabajadores representados por concepto de utilidades, pues consideró demostrado el fraude a la ley perpetrado por las codemandadas en sus reorganizaciones societarias que afectaron el derecho a la participación en las utilidades de los trabajadores.

II.2.7. Primera sentencia en casación (Casación Laboral N° 24742-2018-LIMA)

Con fecha 16 de noviembre de 2021, se emite la sentencia en casación de la referencia. En ella, se declara fundado el recurso de casación interpuesto por PPC y nula la sentencia de segunda instancia, pues la Sala Suprema consideró que: (i) la sentencia de segunda instancia no motivó adecuadamente las razones por las que consideró la existencia de fraude a la ley en el caso; (ii) la sentencia de vista no examinó el hecho de que con anterioridad a las escisiones los trabajadores no laboraron para PPC; y, (iii) la sentencia no se pronunció sobre la compensación sobre concepto de utilidades acordada en los Convenios Colectivos de los años 2009 al 2014 entre la empresa y el sindicato.

II.2.8. Tercera sentencia de segunda instancia

En la tercera sentencia de segunda instancia del caso, se emite un nuevo pronunciamiento en vista de lo resuelto en sede casatoria. En esta resolución, del 25 de enero de 2022, el Colegiado Superior resuelve declarar fundada en parte la demanda, ordenando el pago de 24,298,703.61 soles a los trabajadores representados por concepto de utilidades, al considerar que se cometió un fraude a la ley en vista de la teoría objetiva del fraude, el levantamiento del velo societario y el principio de despersonalización del empleador.

II.2.9. Segunda sentencia en casación (Casación Laboral N° 1921-2022-LIMA)

En la segunda sentencia emitida en sede casatoria, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, por mayoría, decidió

poner fin a la controversia, actuando en calidad de sede instancia, y confirmando la sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda interpuesta por los trabajadores, casando la sentencia de sala que declaró fundada en parte la demanda.

En resumen, la Sala Suprema determinó que no existieron los elementos suficientes para determinar el supuesto fraude cometido en este caso y, por tanto, se presentaron las infracciones normativas denunciadas por las partes recurrentes.

Voto singular del magistrado Bustamante Del Castillo

De acuerdo con el voto singular del magistrado Bustamante Del Castillo en esta casación, no correspondía declarar fundada la casación por las infracciones normativas denunciadas, pues la Sala Superior no inaplicó los artículos denunciados, sino que, desde el razonamiento que empleó el Colegiado, estos fueron aplicados, partiendo de la consideración de la actuación fraudulenta en los procesos de escisión de PPC.

III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS

III.1. Problema principal

¿Corresponde a los trabajadores de PPC el derecho de participar en las utilidades de PPLote56 y PPCamisea?

III.2. Problemas secundarios

- A. ¿Se puede limitar los efectos del grupo de empresas para efectos del pago de utilidades?
- B. ¿Concurren los elementos suficientes para que en el caso se determine el pago de las utilidades de las empresas del grupo codemandadas?

IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A

IV.1. Respuesta preliminar al problema principal

IV.1.1. Respuesta preliminar al problema principal: ¿Corresponde a los trabajadores de PPC el derecho de participar en las utilidades de PPLote56 y PPCamisea?

Sí, pues, en aplicación del principio de primacía de la realidad, las tres empresas del grupo son el verdadero empleador de los trabajadores.

IV.2. Respuesta preliminar a los problemas secundarios

A. ¿Se puede limitar los efectos del grupo de empresas para efectos del pago de utilidades?

Sí. La doctrina y la jurisprudencia han identificado múltiples situaciones en las que los grupos de empresas pueden desplegar efectos laborales que podrían desencadenar en esa consecuencia. Entre otras, nos referimos a figuras como el fraude a la ley, el abuso del derecho, el levantamiento del velo societario, el grupo de empresas “con efectos laborales y los casos de un empleador plural.

B. ¿Concurren los elementos suficientes para que en el caso se determine el pago de las utilidades de las empresas del grupo codemandadas?

Sí. En este caso existe un único empleador, compuesto por las tres empresas codemandadas. A nuestra consideración, se estiman irrelevantes la existencia o no de un fraude a la ley, abuso del derecho o la necesidad de recurrir a la figura del levantamiento del velo societario en el caso, pues, en aplicación de la primacía de la realidad sobre una serie de indicios, es posible determinar que las tres empresas comparten la titularidad de la relación de trabajo y constituyen un único empleador, correspondiendo el pago de utilidades por parte de todas las codemandadas.

IV.3. Posición individual sobre el fallo de la resolución

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria resolvió de manera definitiva la demanda en el recurso de casación que motiva el presente informe. En esta resolución se declara fundado el recurso de casación contra la sentencia de segunda instancia que declaró fundada en parte la demanda y, actuando en sede de instancia, confirma la sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda.

En ella, se determinó que la Sala Superior cometió tres infracciones normativas en la sentencia de segunda instancia: (i) inaplicación del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 892, pues la Sala Superior determinó la participación de las utilidades de los trabajadores de PPC en función a las utilidades de PPCamisea y PPLote56, a pesar de que los trabajadores representados en la demanda nunca cumplieron una jornada en dichas empresas; (ii) inaplicación del artículo 2 del Decreto Supremo N° 009-98-TR, pues los trabajadores representados nunca fueron contratados directamente por PPCamisea ni PPLote56; y, (iii) inaplicación del artículo 2 del Decreto Legislativo N° 892, pues no se consideró que, a la fecha de fusión de POSA y PPC, esta última solo contaba con 2.2% de la participación en los consorcios del Lote 56 y Lote 88, no habiéndose acreditado los supuestos actos fraudulentos que ameritarían que se considere el porcentaje correspondiente a todas las empresas del grupo empresarial, de 27.2%, el que debería haberse considerado.

Sobre el particular, el graduando se encuentra en desacuerdo con la posición adoptada por la Corte Suprema, pues considera que el principio de primacía de la realidad permitía determinar la existencia de una relación laboral con un único empleador, personificado en las tres empresas del grupo, incluso sin la necesidad de recurrir a figuras como el fraude a la ley, abuso del derecho o el levantamiento del velo societario.

De este modo, la posición que se defiende en el presente informe sostiene que los trabajadores de PPC tenían el derecho de participar en las utilidades de PPC, PPLote56 y PPCamisea, en la medida que estas constituían su empleador real.

V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

V.1. Problema secundario 1: ¿Se puede limitar los efectos del grupo de empresas para efectos del pago de utilidades?

V.1.1. Sobre el grupo de empresas en el Perú

En el Perú no existe una definición de “grupo de empresas” que sirva de manera unívoca para todo nuestro ordenamiento jurídico. A modo de referencia, y con los efectos limitados que tienen para sus efectos, podemos encontrar algunas normas que abordan el fenómeno, vinculado a la definición de lo que se conoce como “grupo económico”. En ese sentido, algunas de las disposiciones de nuestro ordenamiento al respecto son las siguientes:

1. Decreto Supremo N° 008-2008-TR, Reglamento de la Ley MYPE, que, para efectos de la exclusión de un grupo económico de los alcances del régimen MYPE, considera grupo económico al conjunto de empresas que se sujetan al control de una o de un conjunto de personas naturales o jurídicas. Asimismo, este Reglamento desarrolla los casos en los que se considera que existe una “vinculación económica” que determina la exclusión del régimen – siendo una regulación alternativa a la del “grupo económico”, aunque con denominación distinta –, como la pertenencia a socios comunes, la concentración de capital por parte de una de las personas naturales o jurídicas, la capacidad sobre el poder de decisión de los directores, gerentes o afines en los acuerdos que se adopten, entre otros.
2. Ley N° 31112, Ley que establece el control previo de operaciones de concentración empresarial, que define el grupo económico como el conjunto de agentes económicos – que puede ser tanto una persona natural como jurídica – en el que alguno de ellos ejerce el control de uno o más de ellos o cuando el control corresponde a una o varias personas naturales que actúan como unidad de decisión. Esta norma, además, define el concepto de “control”, que es entendido como la posibilidad de ejercer un

influencia “decisiva y continua” sobre los derechos de propiedad o uso de los activos de una empresa o cuando los derecho o contratos permitiesen dicho nivel de influencia en las decisiones o composición de los órganos de una empresa, con determinación sobre su “estrategia competitiva”.

3. Resolución N° 019-2015-SMV/01, Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos, que sirve para efectos de personas y materias sujetas y supervisión de la Superintendencia de Mercado de Valores, y que define el grupo económico como el conjunto de entidades – independientemente de su país de origen – en el que alguna de ellas ejerce el control de una o más de ellas o cuando su control corresponde a una o varias personas naturales que actúan como unidad de decisión.
4. Resoluciones de la SBS N° 5870-2015 y N° 975-2025, en el marco de la Ley N° 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, que definen el grupo económico de manera similar que los dos instrumentos anteriores, con la particularidad de que estas resoluciones definen lo que debe entenderse como situaciones de control para sus efectos, que se traducen básicamente en una influencia preponderante en la toma de decisiones de los órganos de gobierno de la persona o ente jurídico, pudiendo ser este control directo o indirecto.

A mayor abundamiento, y sin perjuicio de la definición limitada por sus efectos legales, el control directo es entendido por esta normativa como aquel supuesto en el que una persona jurídica tiene más del 50% del poder de voto en la junta general de accionistas o socios de otra. Por su parte, el control se entenderá indirecto cuando una persona tiene sobre la otra el poder de designar, remover o vetar a la mayoría de sus miembros del directorio u órgano equivalente, para ejercer la mayoría de los votos en sus sesiones de directorio, aprobar políticas operativas o financieras, designar al gerente general, entre otros.

Así, aunque las definiciones y conceptos sobre la regulación existente sobre el concepto “grupo económico” es diverso en nuestra regulación, estos coinciden en la existencia de los componentes de dirección unitaria y control dentro de las relaciones en el grupo. El entendimiento de la regulación sobre el componente de control es variado.

Por su parte, para tomar de referencia una definición doctrinal común de relevancia para nuestros fines, coincidimos con Arce (2003), quien señala que es una idea común en las tesis sobre la materia que los grupos de empresas se configuran cuando existe más de una persona jurídica independiente, pero sometida a una dirección única de contenido general, constituyendo una “unidad económica”.

V.1.2. Sobre el grupo de empresas en el derecho laboral

No existe duda alguna en la doctrina laboral acerca de la licitud de los grupos de empresas. Los autores coinciden en que la existencia de un grupo de empresas no tiene por sí mismo efectos para determinar responsabilidades laborales compartidas entre las empresas que conforman el grupo – la expresión más común de este tipo es la responsabilidad solidaria –, siendo, en principio, cada una de ellas personas jurídicas distintas y respondiendo sobre los trabajadores de su propia planilla o plantilla.

Sin embargo, la doctrina y la jurisprudencia han reconocido situaciones en las que es posible extender las responsabilidades laborales a todas o más de una de las empresas del grupo. En un estudio detallado al respecto, Castello (2015, cap. tercero) ha desarrollado el tratamiento legal y jurisprudencial de los grupos de empresas en materia laboral en diversos ordenamientos (Argentina, Alemania, Brasil, Chile, Perú, Portugal, Uruguay y la Unión Europea), siendo que la mayoría de ellos coincide en extender la responsabilidad laboral – reflejada en la mayoría de casos en la figura de la responsabilidad solidaria y la continuidad para efectos de la antigüedad laboral –, cuando menos, a los casos de uso fraudulento o abusivo del grupo, aunque no todas las prácticas o legislaciones

requieren la existencia de aquel componente fraudulento (por ejemplo, el caso de Francia).

Para detenernos en uno de los casos con mayor desarrollo jurisprudencial, en el caso español, los autores coinciden en la existencia de una evolución jurisprudencial de los criterios aplicados para determinar la existencia de una responsabilidad laboral de los grupos de empresas (Ubillús 2017; Ramos 2015; Hurtado 2005). De acuerdo a la jurisprudencia española más reciente (por todas ellas, referimos a la sentencia de fecha 6 de abril de 2022 del Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Rec. 4408/2018), se identifica que el grupo de empresas tendrá efectos laborales en los casos en los que se determina la existencia de ciertos “elementos adicionales”:

Reiterada doctrina jurisprudencial sostiene que la configuración de grupo de empresas con efectos laborales, con el alcance de la responsabilidad solidaria de las empresas integrantes del grupo, existe cuando concurren elementos adicionales: "la enumeración - en manera alguna acumulativa- de los elementos adicionales que determinan la responsabilidad de las diversas empresas del grupo bien pudiera ser la que sigue: 1º) el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo -simultánea o sucesivamente- en favor de varias de las empresas del grupo; 2º) la confusión patrimonial; 3º) la unidad de caja; 4º) la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa "aparente"; y 5º) el uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores (2022, p. 6).

Al respecto, sirviéndonos de dicha sentencia, así como de lo anotado por diversos autores, podemos caracterizar a los “elementos adicionales” como sigue:

- 1) Funcionamiento unitario: en los que la prestación del trabajo es indistinta o conjunta para las empresas del grupo. De acuerdo con Ubillús (2017, p. 161) y Ramos (2015, p. 60), este elemento podría manifestarse tanto de

forma individual (prestación de un trabajador de modo indistinto a varias empresas del grupo), como colectiva (“confusión de plantillas”, que supone un beneficio indistinto de la prestación de un elevado número de trabajadores).

- 2) Confusión patrimonial: que refiere al uso indistinto del patrimonio de las empresas del grupo, no al capital social. Al respecto, la sentencia citada refiere que esto no impide el uso conjunto de ciertos bienes como infraestructura o medios de producción, siempre que la cesión en uso o la pertenencia común se haya formalizado y sea clara. Ubillús (2017), ha indicado al respecto que se trata de casos en los que “exista cooperación material interempresarial de tal magnitud que no sea posible distinguir entre el patrimonio de una y otras empresas del mismo grupo (...) por lo que en realidad las empresas del grupo implicadas en dicha confusión patrimonial serían las verdaderas receptoras de las prestaciones laborales” (p. 155).
- 3) Unidad de caja: señalado como un “grado extremo” del elemento de confusión patrimonial. De acuerdo con la sentencia, se identifica como una “promiscuidad en la gestión económica” o “permeabilidad operativa o contable”. Al respecto, Ramos (2015, p. 72) identifica dentro de este grupo a casos como los que una empresa cobra facturas de todas las empresa y abona los pagos, incluidos los salarios de los trabajadores del grupo. Asimismo, la doctrina y la jurisprudencia es pacífica en excluir casos de “cash pooling” de este grupo de casos, cuyo tratamiento contable permite entender la inexistencia de confusión patrimonial.
- 4) Utilización fraudulenta de la personalidad jurídica: que identifica a los casos de “empresas aparentes” y está vinculado al fraude. Se trata de casos de activación del “levantamiento del velo” para identificar a la empresa real y, de ser el caso, la empresa aparente.
- 5) Uso abusivo de la dirección unitaria con perjuicio para los derechos de los trabajadores: en estos casos, a diferencia del caso de la utilización fraudulenta, se identifican los casos en los que la dirección unitaria –

legítima – se ejerce “anormalmente”, causando un perjuicio a los trabajadores. En estos casos, se ha descartado que comporte este elemento la sola posesión de la totalidad de acciones de una empresa sobre otra (sentencia del Tribunal Supremo Sala de lo Social del 10 de noviembre de 2017, recurso 3049/2015) o que una empresa sea titular del íntegro capital social de la otra (sentencia del Tribunal Supremo Sala de lo Social del 20 de octubre de 2015, recurso 172/2014). Así, conforme establece la sentencia recaída en el recurso 172/2014, en este grupo de casos ingresan aquellos en los que se constata una pérdida de autonomía, acompañada de un sometimiento a los intereses de una empresa dominante o del grupo.

Como bien anota la jurisprudencia y la doctrina española, la concurrencia de estos elementos se debe valorar de acuerdo a las particularidades de cada caso, no siendo necesaria la concurrencia de todos estos elementos de forma copulativa o simultánea. Asimismo, como bien anota Hurtado (2005, p. 73), la presencia del fraude a la ley no es requerido para determinar las responsabilidades laborales, aunque, en los casos en los que concurre, no sería necesaria una constatación mayor para desencadenar dicha consecuencia.

De manera similar, aunque con las particularidades que esta adquiere por diversos pronunciamientos, la jurisprudencia uruguaya se identifica con la teoría de la “personería laboral del empleador”, que “busca descubrir al verdadero empleador y al que se beneficia de los frutos del trabajo subordinado” (Castello, 2015, cap. quinto). De acuerdo con el autor, en dicho país se ha superado el tratamiento de este fenómeno como uno del levantamiento del velo societario (o “disregard of legal entity”) para pasar a una responsabilidad objetiva de las empresas que conforman el “conjunto económico”, en aplicación del principio de la primacía de la realidad y de la determinación de la existencia de una unidad económica subyacente (2015, cap. undécimo).

Asimismo, cabe anotar que en la doctrina de dicho país, desde hace mucho, autores como Ermida (1981, pp. 87-91) han anotado que los principios protector y de primacía de la realidad en el derecho laboral permiten imputar la condición

de empleador al grupo en cuanto unidad económica subyacente a la realidad, lo que permite alejarse incluso de categorías como el fraude a la ley para efectos de la determinación de responsabilidades laborales.

En nuestro ordenamiento, existen pronunciamientos de la Corte Suprema acerca de las limitaciones que pueden existir a la libertad de empresa para efectos laborales. Estos casos pueden dividirse en tres grandes grupos de casos, en los que: i) se busca determinar la responsabilidad solidaria por el pago de beneficios laborales; o, ii) se busca determinar un único empleador o empleador real dentro del grupo de empresas, con responsabilidad solidaria en las empresas involucradas.

Respecto del primer grupo de casos, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral, de junio del 2008, determinó que existe solidaridad en las obligaciones laborales en los casos en los que “exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”, y no solo en aquellos casos regulados por el artículo 1183 del Código Civil. En la práctica, la Corte Suprema ha aplicado este criterio en casos en los que se aprecia un beneficio de todas las empresas del grupo respecto de la prestación laboral del trabajador (Casación N° 10759-2014-LIMA), así como ha afirmado que es insuficiente la sola existencia de la vinculación o el grupo para determinar la solidaridad, requiriéndose la existencia de un componente fraudulento o especial para la determinación de la solidaridad (Casación N° 328-2012-LIMA, Casación Laboral N° 18538-2019-LIMA y Casación N° 43715-2022-MOQUEGUA).

Respecto del segundo grupo, la Corte Suprema ha resuelto casos respecto de algunos grupos de empresas, cuyos criterios de solución se reseñan a continuación¹:

- 1) Grupo CELSA: en este grupo de casos, se reclamó el pago de utilidades respecto de todas y cada una de las empresas del grupo CELSA

¹ Para efectos del presente informe, se utilizan los casos más recientes resueltos sobre la controversia.

codemandadas. La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema resolvió en sus sentencias en casación N° 12336-2017-LIMA, del 4 de julio de 2019 y 11740-2018-LIMA, del 9 de enero de 2020, de forma favorable a los demandantes.

En la sentencia en casación N° 12336-2017-LIMA, determinó que la segunda instancia realizó una motivación suficiente, al haber determinado el pago solidario de las utilidades de las codemandadas en vista de su probada vinculación económica, tanto en sus objetos sociales como en la administración, la coincidencia del domicilio fiscal y la vinculación entre sus socios fundadores y gerentes por parentesco.

Por su parte, la sentencia en casación N° 11740-2018-LIMA, estimó la existencia de confusión patrimonial, una misma dirección unitaria y movilidad del demandante entre las empresas del grupo, lo que determinó como indicadores de un grupo de empresa patológico, frente al que cabía el reconocimiento de las utilidades demandas.

- 2) Grupo SFB: en los casos recaídos en las sentencias en casación N° 10158-2022-LIMA y N° 10159-2022-LIMA, se resuelve en contra del grupo de empresas integrado por la Sociedad Francesa de Beneficencia, SFB Corporativo y Clínicas Maison de Sante - CSalud. En estos casos, a diferencia de los anteriores, si bien se discute acerca de la existencia de una relación laboral con el grupo como empleador, no se reclama el pago de utilidades del grupo de empresas o de una sociedad dominante o principal.

El criterio de solución de la Cuarta Sala de Derecho Social y Constitucional Transitoria de la Corte Suprema en ellos es la consideración de un solo empleador, en vista de que las codemandadas funcionaban de manera integral, de tal modo que la Sala estima que, debido al funcionamiento integrado y coordinado de las empresas del grupo en rubros afines destinados a la prestación y gestión de servicios de salud, se valora que hubo una prestación única en favor de todo el grupo económico, que debe

ser reconocido como empleador. Así, señala en sus decisiones que la subordinación se dio en favor del grupo “al margen del lugar de la prestación de servicios”.

- 3) Grupo Telefónica: el grupo de casos resueltos de manera desfavorable al grupo Telefónica es cuantioso, habiéndose identificado un total de 15 sentencias en casación recientes sobre el fondo de su controversia². En estos casos, se solicita el reconocimiento de beneficios laborales, entre ellos, las utilidades, como parte de Telefónica del Perú S.A., empresa principal del grupo. Las empresas involucradas en estas controversias varían dependiendo de los demandantes, pero manteniendo el patrón de que son todas ellas empresas del grupo, como Telefónica Servicios Comerciales, Teleatento del Perú, Telefónica Centro de Cobro, Telefónica Móviles, Telefónica Gestión de Servicios Compartidos, entre otras.

Si bien los criterios de solución varían en la relación con algunos hechos de cada caso, algunos de los patrones que se observan en su resolución son: (i) valoración del hecho de la mayor parte de masa accionaria de Telefónica del Perú sobre las otras sociedades (llegando en ciertos casos hasta el 99%); (ii) movilidad de los trabajadores demandantes dentro del grupo empresarial, reflejada en muchos casos en una contratación primigenia dentro de la empresa dominante (Telefónica del Perú); (iii) en los casos en los que se trae a colación un contrato de tercerización, el impacto del accionariado mayoritario de Telefónica sobre los contratos de tercerización de servicios en favor de Telefónica del Perú, a fin de determinar una falta de autonomía financiera, técnica y de materiales de la empresa, así como la ausencia de pluralidad de clientes; (v) la coincidencia del domicilio fiscal; y, (vi) la coincidencia de apoderados, representantes y gerentes.

² Desde el año 2018, hemos identificado las siguientes 15 sentencias en casación sobre el fondo sobre este grupo, correspondientes a los siguientes expedientes de casación: N° 4242-2016-LA LIBERTAD, N° 594-2017-LA LIBERTAD, N° 2050-2017-DEL SANTA, N° 2803-2018-LA LIBERTAD, N° 7997-2018-LIMA, N° 18704-2018 LIMA, N° 18677-2018 LIMA, N° 16722-2018-LIMA, N° 4728-2019-LIMA, N° 17603-2019-LIMA, N° 14917-2019 LIMA, N° 10771-2020-LIMA, N°1543-2021-LIMA, N.º 55123-2022-AREQUIPA y N° 9340-2022 LA LIBERTAD.

- 4) Grupo OHL: a diferencia de los casos anteriores, los casos del grupo OHL han sido desfavorables para los trabajadores³. En ellos, el planteamiento central radica en la desnaturalización de la tercerización entre empresas del mismo grupo: OPECAR y AUNOR.

En la solución de estos casos, en aplicación de las reglas especiales de la tercerización de servicios, se determinó la existencia de autonomía de AUNOR (empresa principal) y la contratista (OPECAR), así como la inexistencia de subordinación del personal de la contratista respecto de la principal. Asimismo, se señaló que el hecho de que ambas codemandadas formaban parte del mismo grupo no implicaba necesariamente la existencia de un fraude laboral.

Al respecto, algunos autores como Arce (2023) han anotado que en el caso peruano ha existido una evolución jurisprudencial de la Corte Suprema que permite diferenciar entre dos tipos de casos: aquellos en los que se ha perseguido el fraude a la ley o el grupo de empresas fraudulento y aquellos en los que se ha determinado la existencia de un poder de dirección simultáneo, en los que la responsabilidad se ha extendido solidariamente a las empresas involucradas en dicha práctica; sin embargo, incide el autor, en ningún momento se dio jurisprudencialmente una construcción de un concepto de grupo de empresas.

En similar sentido, sobre el ya citado caso español, en cierto punto de su evolución jurisprudencial, Baz (2002, p. 66) ha identificado que las figuras como el levantamiento del velo o el grupo de empresas “a efectos laborales” apuntarían a cubrir casos irregulares o serían una forma de relajar los requisitos exigidos para la aplicación de figuras como el fraude a la ley o el abuso del derecho. Este autor propone al respecto la necesidad de abordar la solución de estos casos desde la imputación de la titularidad del contrato de trabajo a dos o más empresas de grupo, sin la necesidad de recurrir a estos enfoques patológicos.

³ Casaciones Laborales N° 21039-2019-DEL SANTA, 5644-2020-DEL SANTA, 3662-2021-DEL SANTA y 3724-2021-DEL SANTA.

Hacia este enfoque “realista” del empleador en el caso peruano identificamos los postulados de Arce, quien anota que “el grupo puede tener un poder de dirección como efecto de su poder empresarial aun cuando no tenga personalidad jurídica” (2021, pp. 113-115).

En similar sentido, Sanguinetti ha identificado la posibilidad plena de la aplicación de la figura del “empleador plural” para abordar este tipo de casos, no solo en el caso español⁴, sino también en el peruano. En este último caso, el autor ha anotado que, a diferencia de lo que sucede con el trabajador, el empleador puede ser perfectamente uno o un conjunto de personas, siendo lo relevante lo que se deduzca de su conducta (2019, pp. 114-115). Así, el autor en mención ha identificado tres situaciones que podrían derivar en la existencia de un empleador plural en el caso peruano (2019, p. 115-116):

- 1) La utilización indiferenciada de la prestación laboral por parte de varios sujetos: que se origina con la utilización indistinta, simultánea, sucesiva o alternativa por sociedades que realizan actividades interrelacionadas que encargan un trabajo en común a un trabajador o trabajadores. No se considera impedimento que el contrato de trabajo se hubiera suscrito con un solo empresario o contratos distintos con más de uno.
- 2) El control compartido de la organización del trabajo en la que se inserta la prestación laboral: son los casos de titularidad conjunta del negocio en el que opera el trabajador, donde varios sujetos llevan su explotación en régimen societario.
- 3) El funcionamiento integrado de las organizaciones del trabajo: estos casos son anotados por el autor como los que podrían ser considerados “más problemáticos”, en donde: (i) existe un uso indiferenciado o intercambio de personal derivado del alto grado de interrelación entre las organizaciones

⁴ En: Sanguinetti Raymond, W. (2018). El empleador plural, el empleador complejo y el empleador instrumental en las redes empresariales. En W. Sanguinetti Raymond & J. B. Vivero Serrano (Dir.), Impacto laboral de las redes empresariales (pp. 115–149). Editorial Comares.

de los empresarios; o, (ii) cuando los empresarios actúan como una sola organización a efectos laborales, donde los trabajadores realizan sus tareas de forma simultánea, alternativa o sucesiva, pero no diferenciable, para todos.

Anota el autor que este enfoque extrae la dinámica de la cooperación empresarial de los enfoques patológicos, comprendiendo su uso fisiológico y legítimo sin que ello suponga una merma de los derechos laborales (2019, p. 116).

Por su parte, autores como Ubillús (2018, pp. 34-35) han esbozado soluciones para el caso peruano, mediante una suerte de reconfiguración de los “elementos adicionales” del caso español. Así, de acuerdo con este autor, estos elementos permitirían constatar tres grupos de casos:

- 1) Grupos de empresas como una unidad organizativa laboral: que supondrá la determinación de una sola empresa al momento de determinar los derechos laborales, entre ellos, el cálculo de utilidades. En estos casos, lo que se requerirá es determinar si el grupo actúa como una “sola organización laboral” o una sola “unidad empresarial”.
- 2) Grupos de empresas como una pluralidad de empleadores: que implica el caso de empresas que se benefician de las labores del trabajador dentro de una misma relación laboral. En estos casos, se deberá determinar a las empresas que se hubieran comportado como empleadores, a fin de atribuirles la condición de tales.
- 3) Casos de abuso de personalidad jurídica en beneficio de otra u otras empresas del grupo: se trata de casos en los que se intenta eludir responsabilidades laborales a través del abuso de la personalidad jurídica de las empresas del grupo. Según el autor, en estos casos se podrá “desconocer la personalidad jurídica de las empresas involucradas y atribuir responsabilidad a los defraudadores, los cuales pueden ser otras empresas del grupo o los miembros que han constituido a la empresa defraudada” (p.

36). De acuerdo con el autor, solo en estos casos estaríamos hablando de un grupo patológico o anómalo, a diferencia de los dos anteriores.

Por ello, aunque nuestra regulación es deficiente, los planteamientos aquí vistos reflejan que, tanto desde enfoques con tintes más fisiológicos como otros más patológicos, los grupos de empresas pueden desplegar efectos laborales entre los que, como veremos, se encontraría el reconocimiento del derecho a la participación en las utilidades para el caso peruano.

V.1.3. Sobre la particularidad del caso peruano: el factor de la participación en las utilidades

A diferencia del español y de varios otros ordenamientos europeos y latinoamericanos, la problemática de la determinación de responsabilidades laborales de las empresas dentro de un grupo en el Perú adquiere un matiz particular debido al derecho a la participación en las utilidades de la empresa.

Y es que, en muchos de los casos previstos o resueltos por la jurisprudencia extranjera, gran parte del debate relativo a los grupos de empresas se centra en la solidaridad del grupo respecto de los créditos laborales derivados del contrato de trabajo formalmente firmado con solo una de las empresas del grupo. Sin embargo, respecto de la participación en las utilidades cabe preguntarse si estas también debieran ser consideradas como consecuencia de la determinación de los efectos laborales del grupo de empresas.

Sobre este derecho, nuestra Constitución reconoce de manera expresa en su artículo 29 el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa. Como bien anota Blancas (2011, p. 563) se trata de un derecho de configuración legal, cuyo objeto recae sobre la utilidad o beneficio de la empresa.

Marcial Rubio (2023) destaca que se trata de un derecho de los trabajadores a participar en la utilidad de la empresa debido a que “el trabajo es la fuente privilegiada de producción de la riqueza social” (p. 89). Por su parte, citando a Pianol, Boza y Guzmán-Barrón señalan que el derecho a la participación en las

utilidades se obtiene “como consecuencia de los servicios prestados, como remuneración por los mismos y como reconocimiento de haber sido un factor fundamental en la producción y generación de los beneficios.” (1998: 115-116)

A nivel legislativo, el propio Decreto Legislativo N° 892 refuerza el reconocimiento del derecho a la participación, en cuanto señala expresamente que “la participación de los trabajadores en la distribución de las utilidades tiene por objeto buscar la identificación de estos con la empresa y por ende en el aumento de la producción y productividad de sus centros de trabajo”.

En la jurisprudencia, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema en sus sentencias en casación N° 594-2017-LA LIBERTAD y N° 7997-2018-LIMA, han destacado que este derecho permite hacer a los trabajadores partícipes del resultado exitoso del negocio, premiando su esfuerzo en la consecución de la productividad de la empresa.

Asimismo, notamos que el componente retributivo y de reconocimiento a los trabajadores por la contribución en los resultados de la empresa es claro en la misma forma por la que se determina el monto a distribuir por concepto de utilidades, que constituye un porcentaje de la renta anual antes de impuestos de la empresa y se determina en función de cada trabajador sobre la base de dos componentes que reflejan su aporte en la empresa: los días trabajados y la remuneración.

Por su parte, autores como Pasco Lizárraga (2016, p. 472), han identificado el tema de la participación en las utilidades como parte de un reclamo previsible dentro de los grupos de empresas en el Perú. Así, dicho autor ha señalado, con razón, que los trabajadores de las empresas del grupo que perciben pequeñas utilidades instintivamente buscarán el reparto de utilidad de la empresa más grande. Por su parte, Ugaz (2016, p. 474) ha identificado que uno de los problemas se podría dar a través de la creación de grupos para propiciar el no pago de utilidades a través de la creación de “empresas satélites”, a fin de que la empresa principal no tenga más de 20 trabajadores y, por ende, no se encuentre obligada al pago de utilidades. En parte de los casos anteriormente

reseñados, como los de los grupos Telefónica y CELSA, esta ha sido una de las consecuencias determinadas.

A su vez, a pesar de que el reconocimiento a la participación en las utilidades es poco común en los diversos ordenamientos, Castello (2015, cap. decimotercero) anota que otros países con una tradición en participación de los trabajadores en la gestión de la empresa, como Alemania, ya han asimilado a los trabajadores de la sociedad subordinada a los de la sociedad madre para efectos de la participación, por medio de un reconocimiento legislativo en su Ley de Cogestión. Lo propio anota respecto de los comités de grupos en el caso francés.

Nuestra ley de participación en las utilidades no tiene previsión alguna para estos supuestos, pues está pensado en el concepto de empresa en tanto empleador contratante de los trabajadores beneficiarios de este derecho⁵. No obstante, como se puede notar de la tradición jurídica en la solución de casos de desnaturalización de relaciones civiles o de la tercerización o intermediación, ello no impide que los tribunales apliquen el reconocimiento de la participación en las utilidades en casos en los que la contratación laboral o determinación de un verdadero empleador sea constatada de facto.

Al respecto, creemos que la consecuencia lógica de reconocer al grupo como empleador debiera ser el correspondiente reconocimiento del derecho a participar en las utilidades de las empresas del grupo. Sin embargo, al no contar el grupo con una personería jurídica como tal ni una cuenta que permita determinar las “utilidades del grupo”, en la praxis la determinación de las utilidades se dará respecto de las personas jurídicas del grupo que puedan ser consideradas como parte del empleador en función a la valoración del caso concreto.

⁵ Artículo 2 del Decreto Supremo N° 009-98-TR: “Para establecer si una empresa excede o no de veinte (20) trabajadores, se sumará el número de trabajadores que hubieran laborado para ella en cada mes del ejercicio correspondiente (...) **Para estos efectos se consideran trabajadores a aquéllos que hubieran sido contratados directamente por la empresa, ya sea mediante contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial.**” (énfasis propio)

Cabe anotar que lo aquí concluido puede llevar a consecuencias prácticas especialmente difíciles de determinar para grupos de casos en los que las redes de colaboración entre las empresas del grupo tengan estructuras o dinámicas especialmente complejas. Si bien la eventual litigiosidad y la seguridad jurídica son puntos que observar en este tipo de soluciones, dicha problemática responde más a un problema de falta de regulación adecuada antes que a una de aplicación de principios o conceptos a la solución de los casos concretos de la problemática de grupos.

Y es que, como mencionamos al inicio de este subcapítulo, la participación en las utilidades es un concepto casi *sui generis* en los ordenamientos laborales y, como tal, genera preguntas y respuestas incómodas al ordenamiento y los intereses económicos en juego cuando se escapa de la lógica de empresa tradicional y se profundiza en la de los entramados empresariales que se dan con la conformación de grupos.

V.1.4. Conclusiones: la participación en las utilidades de los trabajadores en casos de grupos de empresas

La complejidad de esbozar una solución general a los tipos de casos que se pueden presentar en el tratamiento de los grupos de empresas en nuestro ordenamiento es una tarea que escapa del alcance del presente informe. Así, se aprecia que la casuística y enfoque de estos casos puede ser tan amplia como creativas pueden ser las formas de asociación y accionar de los grupos empresariales. Asimismo, las limitaciones de nuestro diseño normativo de participación en las utilidades añaden una capa mayor a la complejidad para apuntar a dicha solución.

Sin embargo, de la revisión anterior podemos concluir que, en la medida que se determine la existencia de una relación laboral en la que la posición de empleador se conforme por más de una empresa del grupo, se podrá viabilizar un reclamo de pago de utilidades. Los enfoques que permitirían llevar a esta consecuencia según la doctrina y jurisprudencia estudiadas pueden configurarse de múltiples formas, como lo son los casos de fraude a la ley o grupo de

empresas fraudulento, abuso del derecho, la aplicación de la figura del levantamiento del velo societario, la construcción del grupo de empresas para efectos laborales o la aplicación de la figura del empleador plural.

Casos distintos son aquellos que, aunque relevantes para la problemática de grupos, se limiten al debate de la determinación de una responsabilidad solidaria por la sola existencia de un grupo de empresas o vinculación económica y no por su condición de empleador.

V.2. Problema secundario 2: ¿Concurren los elementos suficientes para que en el caso se determine el pago de las utilidades de las empresas del grupo codemandadas?

En el presente caso, el sindicato demandante parte de la premisa de que las empresas PPLote56, PPCamisea y PPC constituyen un único y verdadero empleador de los trabajadores, en cuanto empresas del mismo grupo económico y en atención a diversos hechos presentes en el caso. El enfoque planteado en la demanda parte de las siguientes premisas principales:

- (i) Primacía de la realidad: en tanto son los trabajadores directamente contratados por PPC los que operan los lotes del proyecto Camisea y, por tanto, les debe corresponder las utilidades del grupo.
- (ii) Abuso del derecho: en la medida que el uso de las figuras de la escisión y la fusión que se dieron en el caso fueron ejercidas abusivamente, teniendo efectos perjudiciales en la participación en las utilidades de los trabajadores, que solo perciben las utilidades generadas por PPC.
- (iii) Fraude a la ley: se indica que la fusión y escisión fueron parte de una maniobra fraudulenta para no repartir las utilidades que correspondían a los trabajadores de PPC. En el mismo sentido, se apunta a que PPCamisea y PPLote56 serían empresas fachada constituidas únicamente con la finalidad de perjudicar a los trabajadores.

De acuerdo con las codemandadas, la creación de PPLote56 y PPCamisea permitía eliminar los riesgos operativos que implicaría su constitución como una sola empresa operadora (modelo organizacional que tenía el grupo hasta antes de la escisión). Esto le permitiría mayor facilidad a ingresar a mercados flexibles y el acceso al financiamiento al reducir costos de cara a los acreedores. En los actuados del caso y las diferentes sentencias, se aprecia que el financiamiento obtenido por estas sociedades es un hecho probado.

Asimismo, las codemandadas niegan una afectación al derecho a la participación en las utilidades de los trabajadores de PPC, así como a las expectativas que hubieran tenido los trabajadores sobre dicho derecho, toda vez que cuando los trabajadores fueron incorporados a PPC, su participación en los contratos de licencia de los lotes 56 y 88 ya eran de 2.2% y no del 27.2% que correspondía a la participación total de las empresas del grupo Pluspetrol en los respectivos contratos.

Partiendo del marco conceptual establecido en la solución del problema secundario 1, la posición que adopta el graduando parte del reconocimiento de las empresas del grupo codemandadas, PPC, PPCamisea y PPLote56 como un único y verdadero empleador de los trabajadores en tanto empresas de grupo y la existencia de especiales indicios de valoración para el caso concreto. En consecuencia, correspondería el reconocimiento de la participación en las utilidades de las empresas codemandadas.

Así, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se estima que existen elementos de hecho suficientes para considerar al grupo compuesto por PPLote56, PPCamisea y PPC como un único y verdadero empleador:

- (i) **Recepción y beneficio de la prestación de modo indistinto**: si bien en el plano formal, solo PPC es la persona jurídica que suscribió el contrato de trabajo. En los hechos, es el grupo y sus empresas incluidas en los contratos quienes se benefician de la prestación laboral. Así, las labores desempeñadas por los trabajadores de PPC se ejecutan para el cumplimiento de la operación que es objeto de los contratos de licencia y

respecto de las cuales son responsables – según dicho contrato – todos los consorciados y, en particular, para el cumplimiento de las responsabilidades asumidas por el grupo Pluspetrol.

(ii) **Similar composición accionaria, de Directorio y mismo Gerente**

General: las tres empresas tenían una similar composición accionaria, en la que Luis Alberto Rey tenía una sola acción y Pluspetrol Resources el resto de ellas. Asimismo, los directorios de las tres empresas estaban compuestos por los mismos miembros: Teobaldo Jiménez Vega (Presidente), Luis Alberto Silvestre (Vicepresidente) y José Díez Peña (Director). Además, el señor Teobaldo Jiménez Vega era el Gerente General de las tres empresas. Esto no solo permite confirmar el grupo de empresas, sino que da evidencia de una dirección estratégica e intereses comunes.

(iii) **Integración funcional inescindible:**

el grupo Pluspetrol (cuando solo estaba representado por PPC) fue reconocido dentro del contrato de licencia en su calidad de operador. Si bien PPLote56 y PPCamisea se constituyeron para participar en los lotes 56 y 88, respectivamente, para actuar como empresas inversionistas no operadoras y facilitar el cumplimiento de los contratos mediante financiamiento, su actuación se encuentra inescindiblemente ligada a las operaciones de explotación realizadas por PPC, cuyo cumplimiento es indispensable para la consecución del objeto de los contratos de licencia. Esto se ve, además, aunado al hecho de que las empresas inversionistas se encuentran desprovistas de personal propio.

(iv) **Interés económico común y exclusivo en el marco de los contratos de**

licencia: asociado con lo anterior, la existencia de PPLote56 y PPCamisea encuentra su razón de ser y ámbito de actuación exclusiva en los contratos de licencia, cuya operación se encuentra a cargo de PPC. En ese sentido, es posible identificar un interés común y exclusivo que se ciñe al marco de la ejecución y cumplimiento de dichos contratos.

- (v) **Mismos objetos sociales, en una estructura contractual que los confunde**: las tres empresas codemandadas tienen exactamente el mismo objeto social, consistente en “explorar, descubrir, explotar, desarrollar, producir, comprar y vender petróleo, gas y otras sustancias de hidrocarburos, líquidos y/o gaseosos y todas y cada una de las distintas actividades a que se refiere la Ley N° 26221 (Ley Orgánica de Hidrocarburos), así como minerales, y otros minerales encontrados o producidos en relación con estos e invertir, retirar la inversión y administrar propiedades de petróleo y gas y contratos de exploración y/o explotación, negocios relacionados con la energía y recursos naturales; construcción y operación de sistemas de transporte de gas y petróleo, fraccionamiento y distribución de gas natural y otros gases provenientes de los hidrocarburos, refinación de hidrocarburos, fraccionamiento y comercialización mayorista y minorista de combustibles líquidos y lubricantes y generación, transporte y distribución de electricidad (...)”.

De acuerdo con las codemandadas, PPCamisea y PPLote56 solo realizaban la actividad de inversión prevista en su objeto social, mientras que PPC hacía lo propio respecto de la actividad operativa, sin embargo, la coincidencia de los objetos sociales, aunado a la estructura contractual en la que se desarrollan las relaciones entre las tres codemandadas, termina confundiéndolos de tal modo que permite identificar un funcionamiento común, casi propio de una única empresa.

- (vi) **Traslado intragrupo**: en el año 2006, se realizó un traslado de 61 trabajadores incluidos en la demanda dentro de las empresas del grupo Pluspetrol, como producto de la fusión por absorción de POSA por parte de PPC. Estos trabajadores estuvieron laborando bajo un esquema de subcontratación en favor de PPC – cuando su participación era de 27.2% en ambos contratos de licencia – y pasaron a ser parte de PPC cuando la participación de dicha empresa en los contratos de licencia ya se había reducido. Este traslado permite evidenciar el poder organizativo del grupo

sobre su fuerza laboral a efectos de movilizarlos entre las diferentes empresas que constituye.

- (vii) **Confusión patrimonial**: los estados de situación financiera de las empresas inversionistas (PPCamisea y PPLote56) evidencian que estas contaban con instalaciones, plantas, maquinarias, equipos y unidades de transporte, a pesar de que no realizaban ninguna operación ni tenían trabajadores en planilla. Si bien de los actuados no es posible determinar que estos hubieran sido operados por PPC, consideramos que es un hecho a considerar a fin de determinar una posible confusión patrimonial entre las empresas del grupo en el caso, sobre todo en el marco de los contratos de licencia a ejecutar, en los que los consorciados aportan de modo indistinto a la consecución de los fines del proyecto y asumen responsabilidad solidaria de las obligaciones asumidas en los contratos.

Cabe recalcar que este reconocimiento parte de la configuración de un único empleador en términos realistas, partiendo de que, de acuerdo con el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el empleador es quien recibe los servicios de la prestación personal, remunerada y subordinada del trabajador. En ese sentido, este análisis permite demostrar la existencia de que quien recibe la prestación del servicio son las empresas codemandadas y la subordinación, en los hechos, se configura respecto del grupo.

En esta línea argumentativa, cabe adicionalmente realizar una anotación relevante sobre el componente de subordinación en este caso, y es que, si bien aquí no todas las empresas ejercen los poderes de la subordinación de manera efectiva, sino que este únicamente se manifiesta de manera tangible a través del empleador formal (PPC), el graduando considera que la determinación del componente de subordinación no puede agotarse en una mera identificación del “ejercicio efectivo”. Así, como bien anota Sanguinetti (1997), “la elasticidad y flexibilidad de la noción de subordinación o dependencia, tantísimas veces puestas de manifiesto por la doctrina, hunden sus raíces en el hecho que, si bien potencialmente el derecho del empleador de disponer de la energía del trabajo del trabajador no puede estar ausente, su ejercicio efectivo es contingente y

reviste una intensidad variable, debido a la presencia de un conjunto de factores que lo condicionan” (p. 51).

En este caso particular, consideramos que los elementos anteriormente listados permiten considerar que, dado el modelo contractual y societario utilizado por el grupo, no existe siquiera una necesidad de las otras empresas de manifestar de modo directo el poder de subordinación que ejerce, sin embargo, el funcionamiento de la organización en los hechos, configurado por el entramado y realidad antes descritos, permite concluir que el grupo, como conjunto y representado por las codemandadas, es el que dirige, se beneficia y remunera como un único empleador a los trabajadores de PPC.

V.3. Problema principal: ¿Corresponde a los trabajadores de PPC el derecho de participar en las utilidades de PPLote56 y PPCamisea?

Dadas las consideraciones expuestas en la pregunta previa, concluimos que sí corresponde a los trabajadores de PPC el derecho de participar en las utilidades de las codemandadas, en tanto estas constituyen un único empleador.

Por otro lado, sin perjuicio de que lo desarrollado anteriormente sirve para enmarcar la responsabilidad laboral del grupo para efectos del reparto de las utilidades como un único empleador, consideramos que también sirve para asistir a la tesis asumida por la sentencia de segunda instancia – y negada por la Corte Suprema – acerca del fraude a la ley.

Al respecto, cabe recordar que la instancia inferior determinó el fraude empleando la “teoría objetiva del fraude” y, en resumen, tomó las siguientes consideraciones de acuerdo con la página 20 de su sentencia:

“Así, pues, *asumiendo este Colegiado la postura objetiva, se determina que, en efecto, la demandada Pluspetrol Perú Corporation implementó a través de la figuras de la escisión y fusión de sociedades diversos procesos de reorganización societaria* en conformidad con la Ley General de Sociedades N° 26887, con los procedimientos, modalidades,

requisitos, requeridos por dicha Ley. Por ello, esta Sala Laboral, en modo alguno cuestiona el derecho de las codemandadas a reorganizarse en el marco de las normas de naturaleza societaria. **Lo que debe analizarse es si en el ejercicio de tal derecho – en los aspectos de la escisión y fusión y posterior conformación de un grupo económico- se ha afectado de modo objetivo, y por el resultado, los derechos de los trabajadores demandantes**, quienes sostienen que se ha afectado su derecho constitucional a la participación en las utilidades de la empresa. Siendo ello así, asumiendo la postura objetiva de la doctrina respecto a la configuración del fraude a la ley **este Tribunal llega a la conclusión que los trabajadores demandantes se encuentran vinculados con el grupo económico citado líneas arriba y deben por ende participar de las utilidades de estas empresas. En efecto, la afectación consiste en que los trabajadores que prestan servicios en la explotación de los lotes 88 y 56 del proyecto Camisea, y que se encuentran finalmente en las planillas de la codemandada Plus Petrol Corporation solo perciben las utilidades determinadas sobre el 2.2 % de las utilidades generadas, al haberse reducido a ese porcentaje la participación de la citada empresa en el consorcio contratista en razón de los procesos reorganización societaria** descritos líneas arriba.” (énfasis propio)

No obstante, postulamos que la tesis del fraude adoptada por la segunda instancia debiera ser reconducida a un razonamiento distinto: a nuestro juicio, lo determinante para establecer la existencia de un fraude a la ley no es únicamente el hecho de que la fusión y escisión hubieran reducido el porcentaje de participación total de PPC y que, de modo objetivo, haya afectado el virtual derecho de los trabajadores de participar en base a la participación del 27.2% que tiene el grupo en su conjunto en los contratos de licencia, sino que lo verdaderamente relevante para la configuración del fraude es que se realice el pago de utilidades únicamente respecto de la empresa contratante, en aplicación de los artículos 2 y 5 del Decreto Legislativo N° 892, cuando, en los hechos, y en aplicación del principio de primacía de la realidad, correspondería aplicar dichas normas sobre las tres empresas codemandadas, vistos los indicios presentes en el caso.

Cabe resaltar que, aunque no comulgamos con la tesis del fraude en el caso, estimándola innecesaria, esta pudiera ser también una lectura válida para determinar el pago de las utilidades en este caso.

Asimismo, consideramos que la tesis del fraude podría devenir en especialmente problemática en el caso, toda vez que las cesiones de posición contractual que se efectuaron con motivo de los actos de escisión y fusión que se apuntarían como fraudulentos fueron aprobadas por el Estado peruano a través de Decretos Supremos (Decreto Supremo N° 060-2005-EM).

En este orden de ideas, el graduando expresa su desacuerdo con la solución de la Sala Suprema para este caso. Así, de una revisión de este pronunciamiento, se puede apreciar que son tres las infracciones normativas confirmadas por la Corte, reseñadas a continuación en el mismo orden que el utilizado por la Corte:

- (i) Inaplicación del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 892: que establece que tienen derecho a participar en las utilidades los trabajadores “que hayan cumplido la jornada máxima de trabajo en la empresa”. Por ello, en atención a este artículo, la Corte estima que correspondía su aplicación para excluir a PPCamisea y PPLote56, toda vez que los trabajadores no realizaban jornada en estas empresas, sino solo para la empresa empleadora (PPC).
- (ii) Inaplicación del artículo 2 del D.S. 009-98-TR: en la medida que dicho artículo prescribe que, para efectos de determinar que una empresa cumple con el mínimo de trabajadores para estar obligada al reparto de utilidades, “(...) se consideren como trabajadores a aquellos que hubieran sido contratados directamente por la empresa”. Bajo la consideración de la Corte, este artículo se habría inaplicado porque la única empresa que contrató directamente a los trabajadores fue PPC (considerando Décimo).
- (iii) Inaplicación del artículo 8 del Decreto Legislativo N° 892: que establece que “(...) en caso de fusión de empresas, para efectos del cálculo de la participación de utilidades, se efectuará un corte a la fecha del otorgamiento

de la escritura pública, para determinar los montos a pagar a los trabajadores de cada una de las empresas”. Sobre este particular, la Corte considera que la inaplicación viene determinada en la medida que, en la fecha de la fusión por absorción de POSA por parte de PPC, la participación de dicha empresa en los contratos de licencia ya era de 2.2%. Así, aunque esto hubiera sido desestimado por la Corte Superior bajo la tesis del fraude, la Sala Suprema considera que no se evidenciaron actos fraudulentos que así lo determinen.

Como es posible notar, el enfoque utilizado por la Corte para determinar las dos primeras infracciones normativas se agota en el formalismo de determinar que los trabajadores no fueron formalmente contratados por las empresas PPCamisea y PPLote56, a pesar de que precisamente ello era lo cuestionado en la demanda de autos. En similar sentido, la tercera infracción normativa encuentra su razón última en la valoración de que el fraude no habría sido probado.

Sin perjuicio de los aspectos de debida motivación que pudieran ser cuestionados sobre esta particular forma de decidir, consideramos que el presente caso no se agota en la valoración de la inexistencia o no de un fraude, sino en la determinación del empleador y, en base a ello, en la determinación del derecho a la participación en las utilidades de la empresa, frente a lo cual nuestra respuesta es la desarrollada en el presente trabajo.

Cabe recalcar, además, que la sentencia de segunda instancia – respecto de la cual la casación decide actuar en sede de instancia – resolvía el recurso de apelación de la parte demandante a quien la sentencia de primera instancia le había sido desfavorable. En ese sentido, si la actuación de la casación iba a realizarse en sede de instancia, lo que correspondía era valorar el expediente no solo respecto de los argumentos de la parte demandada para sustentar su recurso de casación, sino también respecto de los esgrimidos por la demandante en su recurso de apelación, dentro de los que se encontraba el reconocimiento del único empleador sobre la valoración de indicios.

VI. CONCLUSIONES

- El caso examinado en el presente informe representa las complejidades que conlleva el abordaje de una problemática cada vez más frecuente en el derecho laboral peruano: la determinación de los efectos laborales de los grupos de empresas.
- En los enfoques desarrollados por la doctrina y jurisprudencia nacional y extranjera, se encuentra reconocida la posibilidad de imputar responsabilidades laborales a los grupos de empresas. En particular, bajo enfoques realistas – informados por el principio de primacía de la realidad – se reconoce la posibilidad de reconocer al grupo de empresas como empleador en determinadas circunstancias.
- No obstante, uno de los temas menos abordado en el tratamiento de esta problemática en nuestro contexto viene determinado por sus consecuencias en lo relativo al derecho a la participación en las utilidades de los trabajadores. Este derecho, casi *sui generis* de nuestra regulación, añade una mayor complejidad al tratamiento laboral de los grupos de empresas, en cuya evaluación, la búsqueda de respuestas en la doctrina y jurisprudencia extranjera – mucho más centrada en problemas relativos a la solidaridad – no resulta de especial ayuda.
- A partir de la aplicación del principio de primacía de la realidad y la valoración de diversos indicios presentes en el caso (recepción y beneficio de la prestación laboral de modo indistinto, integración funcional, confusión patrimonial, traslado intragrupo de trabajadores y coincidencia de objetos sociales y composición accionaria y de Directorio), se concluye que las empresas Pluspetrol Perú Corporation, Pluspetrol Lote 56 y Pluspetrol Camisea constituyen, en los hechos, un único y verdadero empleador de los trabajadores demandantes. Por tanto, correspondería el reconocimiento del derecho a participar en las utilidades generadas por todas las empresas codemandadas.

- Aunque este enfoque realista hace innecesario recurrir a figuras como el fraude a la ley, consideramos que puede informar a las tesis orientadas a este respecto para la solución de casos como el tratado en este informe.

VII. RECOMENDACIONES

En atención a los hallazgos del presente informe y su investigación, el graduando formula las siguientes recomendaciones:

- Resulta necesario positivizar en una norma jurídica el concepto de empleador en el Perú. Una norma en dicho sentido debiera abordar, en particular, dos principales aspectos sobre este concepto: (i) la posibilidad de que la posición del empleador pueda ser ocupada en simultáneo por más de una persona natural o jurídica; y, (ii) los alcances del concepto de subordinación para estas situaciones.
- Acompañada a la conceptualización del concepto de empleador, deben definirse las consecuencias jurídicas aplicables a la ocupación de la posición de empleador por parte de más de un sujeto. En ese sentido, debe valorarse que dicha situación puede tener repercusiones adicionales en, entre otros, la responsabilidad frente adeudos laborales, relaciones colectivas de trabajo, determinación de órganos de representación de los trabajadores como Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Hostigamiento Sexual o similares, valoración de despidos colectivos y, como es en este caso, el pago de utilidades.
- La regulación del concepto de empleador es, además, independiente de la que debiera realizarse sobre los efectos laborales del grupo de empresas. La forma más común en la que se ha reflejado la aproximación al grupo en la regulación, doctrina y jurisprudencia comparada se refleja en la responsabilidad solidaria, sin embargo, las diferentes casuísticas laborales

que se presentan en el ámbito de actuación de los grupos merecen también un tratamiento jurídico que proporcione seguridad jurídica y previsibilidad.

- La política legislativa para la creación de estas reglas de juego de especial relevancia en el ámbito laboral debe obedecer a un proceso de diálogo social, en el que empleadores, trabajadores y Estado tengan participación.



BIBLIOGRAFÍA

Arce Ortiz, E. (2003). *La circulación de trabajadores en el grupo de empresas*. Editorial Mergablum.

Arce Ortiz, E. (2003). Grupo de empresas y derecho laboral. *IUS ET VERITAS*, 13(26), 245–258.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16246>

Arce Ortíz, E. (2021). *Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias* (3.ª ed.). Palestra.

Arce, E., & Arriola, R. (2023). Reflexiones sobre la identificación del empleador en el grupo de empresas.: Análisis de la jurisprudencia de la Corte Suprema peruana. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 4(11), 1–28.
<http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/167>

Baz Rodríguez, J. (2002). *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*. Editorial Comares.

Blancas Bustamante, C. (2011). *La cláusula de estado social en la Constitución: Análisis de los derechos fundamentales laborales*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Boza, G., & Guzmán Barrón, C. (1998). El pago a cuenta a los trabajadores de la participación en las utilidades de la empresa. *IUS ET VERITAS*, 9(16), 114 – 122. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15764>

Castello, A. (2015). *Grupo de empresas y derecho del trabajo* (2.ª ed.). FCU.

Ermida Uriarte, O. (1981). *Empresas multinacionales y derecho laboral*. Eds. Jurídicas.

Hurtado, J. (2005). *El levantamiento del velo y los grupos de empresas*. Editorial Bosch.

Monereo, J., & Molina, C. (2002). *El modelo de regulación jurídico-laboral de los grupos de empresas: Una propuesta de reforma*. Editorial Comares.

Poder Judicial del Perú. (2008, 28 junio). *Conclusiones del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral*.
https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/6bdd6f8043eb78239425d74684c6236a/CONCLUSIONES_DEL_PLENO_JURISDICCIONAL_LABORAL_NACIONAL.pdf

Ramos Quintana, M. (2015). *La responsabilidad laboral de los grupos de empresas*. Editorial Bomarzo.

Rubio Correa, M. (2023). *Para conocer la Constitución de 1993*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Sánchez Reyes, C., Ugaz Olivares, M., & Pasco Lizárraga, M. (2016). Mesa Redonda “Negociación Colectiva y Grupo de Empresas”. *Derecho & Sociedad*, (46), 469-482.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18868>

Sanguinetti Raymond, W. (1997). *Contrato de Trabajo y Nuevos Sistemas Productivos. Un estudio sobre el concepto de subordinación jurídico-laboral y su aptitud para reflejar las transformaciones recientes de las formas de organización del trabajo*. Ara Editores.

Sanguinetti Raymond, W. (2018). El empleador plural, el empleador complejo y el empleador instrumental en las redes empresariales. En W. Sanguinetti Raymond & J. B. Vivero Serrano (Dir.), *Impacto laboral de las redes empresariales* (pp. 115–149). Editorial Comares.

Sanguineti Raymond, W. (2019). Transformaciones de la empresa e identificación del empleador. En S. Quiñones (Coord.), *El derecho del trabajo en la actualidad: problemática y perspectiva: Estudios en homenaje a la Facultad de Derecho PUCP en su centenario* (pp. 109-122). Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Derecho.

Toledo, O., & Vivas, T. (2018). El levantamiento del velo societario en el proceso laboral peruano y el derecho comparado. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Ed.), *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 358–374). Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo.

Ubillús Bracamonte, R. (2017). *Grupos de empresas en el ámbito laboral: Delimitación conceptual y reestructuraciones*. Navarra: Editorial Aranzadi.

Ubillús Bracamonte, R. E. (2019). Nadie sabe para quién trabaja: La identificación del empleador (o de los empleadores) en los grupos de empresas en el Perú. *Revista de Derecho*, 19(1), 8–38.
<https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/1613>

Sentencias:

Tribunal Supremo Español:

- Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (2015, 20 octubre). *Sentencia n.º 5215/2015* (Recurso n.º 172/2014; ECLI: ES:TS:2015:5215). Consejo General del Poder Judicial.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (2017, 10 noviembre). *Sentencia n.º 4139/2017* (Recurso n.º 3049/2015; ECLI: ES:TS:2017:4139). Consejo General del Poder Judicial.

- Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (2022, 6 abril). *Sentencia n.º 1520/2022* (Recurso n.º 4408/2018; ECLI: ES:TS:2022:1520). Consejo General del Poder Judicial.

- **Corte Suprema de la República del Perú:**

- Corte Suprema de Justicia de la República, Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente. *Casación N.º 328-2012-Lima*. Sentencia de 21 de septiembre de 2011.
- Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. *Casación N.º 10759-2014-Lima* (Pago de beneficios sociales). Sentencia de 9 de marzo de 2015.
- Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. *Casación Laboral N.º 7797-2018-Lima*. Sentencia de 26 de marzo de 2019.
- Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. *Casación Laboral N.º 4242-2016-La Libertad*. Sentencia de 18 de julio de 2018.
- Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. *Casación Laboral N.º 594-2017-La Libertad*. Sentencia de 6 de marzo de 2019.
- Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. *Casación Laboral N.º 2050-2017-Del Santa*. Sentencia de 4 de junio de 2019.
- Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. *Casación Laboral N.º 12336-2017-Lima*. Sentencia de 4 de julio de 2019.

- Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. *Casación Laboral N.º 2803-2018-La Libertad*. Sentencia de 16 de julio de 2019.
- Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. *Casación Laboral N.º 11740-2018-Lima*. Sentencia de 9 de enero de 2020.
- Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. *Casación Laboral N.º 18538-2019-Lima*. Sentencia de 17 de marzo de 2021.
- Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. *Casación Laboral N.º 18704-2018-Lima*. Sentencia de 12 de agosto de 2021.
- Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. *Casación Laboral N.º 18677-2018-Lima*. Sentencia de 18 de agosto de 2021.
- Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. *Casación Laboral N.º 16722-2018-Lima*. Sentencia de 16 de septiembre de 2021.
- Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. *Casación Laboral N.º 4728-2019-Lima*. Sentencia de 13 de octubre de 2022.
- Corte Suprema de Justicia de la República, Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. *Casación N.º 17603-2019-Lima*. Sentencia de 18 de octubre de 2022.
- Corte Suprema de Justicia de la República, Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. *Casación Laboral N.º 14917-2019-Lima*. Sentencia de 18 de octubre de 2022.

- Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. *Casación Laboral N.º 21039-2019-Del Santa*. Sentencia de 10 de noviembre de 2022.
- Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. *Casación N.º 10771-2020-Lima*. Sentencia de 15 de diciembre de 2022.
- Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. *Casación Laboral N.º 5644-2020-Del Santa*. Sentencia de 9 de marzo de 2023.
- Corte Suprema de Justicia de la República, Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. *Casación N.º 1543-2021-Lima*. Sentencia de 29 de agosto de 2023.
- Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. *Casación Laboral N.º 3662-2021-Del Santa*. Sentencia de 29 de octubre de 2024.
- Corte Suprema de Justicia de la República, Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. *Casación N.º 10159-2022-Lima*. Sentencia de 4 de octubre de 2024.
- Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. *Casación Laboral N.º 55123-2022-Arequipa*. Sentencia de 15 de octubre de 2024.
- Corte Suprema de Justicia de la República, Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. *Casación N.º 10158-2022-Lima*. Sentencia de 25 de octubre de 2024.

- Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. *Casación Laboral N.º 9340-2022-La Libertad*. Sentencia de 3 de diciembre de 2024.
- Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. *Casación Laboral N.º 3724-2021-Del Santa*. Sentencia de 10 de diciembre de 2024.
- Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. *Casación Laboral N.º 43715-2022-Moquegua*. Sentencia de 12 de diciembre de 2024.

ANEXOS



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Sumilla. Conforme al artículo 5 del Decreto Legislativo número 892, y el artículo 8 del Decreto Supremo número 009-98-TR, los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa que los contrató directamente, y no respecto de otras empresas para quienes no han laborado.

Lima, siete de marzo de dos mil veintitrés

VISTA; la causa número mil novecientos veintiuno, guion dos mil veintidós, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como **ponente**, el señor juez supremo **Malca Guaylupo**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Yrivarren Fallaque, Ato Alvarado, y Yangali Iparraguirre; el **voto en minoría** del señor juez supremo **Bustamante del Castillo**; y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por las codemandadas, **Pluspetrol Perú Corporation Sociedad Anónima, Pluspetrol Lote 56 Sociedad Anónima, y Pluspetrol Camisea**, mediante escrito presentado el ocho de febrero de dos mil veintidós (fojas cuatro a cuarenta y uno del cuaderno de casación, doscientos diecinueve a doscientos cuarenta y uno del cuaderno de casación, y doscientos ochenta y cinco a trescientos siete del cuaderno de casación) contra la **sentencia de vista** de fecha veinticinco de enero de dos mil veintidós, (fojas cuatro mil doscientos veinticinco a cuatro mil doscientos cincuenta y ocho del cuaderno principal), que **revocó** la **sentencia apelada** de fecha cinco de diciembre de dos mil dieciséis, (fojas tres mil ochocientos catorce a tres mil ochocientos cincuenta y dos del cuaderno principal) que declaró **infundada** la demanda, y reformándola la declaró fundada en parte; en el proceso laboral seguido por la parte demandante, **Sindicato Único de Trabajadores de Pluseetrol Corporation Sociedad Anónima**, sobre pago de utilidades.

CAUSALES DEL RECURSO:

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

El recurso de casación interpuesto por las empresas codemandadas, se declaró procedente mediante Resolución de fecha veintiuno de setiembre de dos mil veintidós (fojas doscientos seis a doscientos nueve, y trescientos cincuenta y uno a trescientos cincuenta y cinco del cuaderno de casación), por las causales de:

- i) Infracción normativa por inaplicación de los artículos 5 y 8 del Decreto Legislativo número 892; y*
- ii) Inaplicación del artículo 2 del Decreto Supremo número 009-98-TR.*

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso:

a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda de fecha veinticuatro de setiembre de dos mil trece (fojas ochocientos ochenta a novecientos treinta y cinco) subsanada mediante escritos del veinticinco de setiembre de dos mil trece (fojas novecientos treinta y siete a novecientos treinta y ocho), y mediante escrito del veintitrés de octubre de dos mil trece (novecientos cuarenta y ocho a novecientos cincuenta y cuatro), la parte demandante solicita el pago de participación de utilidades de los trabajadores afiliados correspondientes a los ejercicios económicos desde el año dos mil seis a dos mil doce, generadas por la participación en los consorcios que explotan los lotes 88 y 56 del Proyecto Camisea, más el pago de los intereses legales, costas del proceso y el reconocimiento de honorarios profesionales.

b) Sentencia de primera instancia: Mediante sentencia de fecha cinco de diciembre de dos mil dieciséis, (fojas tres mil ochocientos catorce a tres mil ochocientos cincuenta y dos), declaró infundada la demandada.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

c) Sentencia de segunda instancia: Mediante sentencia de vista de fecha veinticinco de enero de dos mil veintidós, (fojas cuatro mil doscientos veinticinco a cuatro mil doscientos cincuenta y ocho del cuaderno principal) se resolvió lo siguiente: i) Revocar la sentencia en el extremo que resuelve declarar infundada la demanda; y reformándola declararon fundada en parte la misma sobre participación de utilidades y fundada en parte la compensación de créditos solicitada por la codemandada Plus Petrol Corporation; y ii) Ordenar que la demandada pague a los demandantes integrantes del Sindicato Único de Trabajadores de Plus Petrol Corporation S.A. (Sutrappec) la suma de S/ 24 298 703.61, por concepto de utilidades, conforme al anexo jurisdiccional de la sentencia número 119-04, más intereses legales y el pago de costas y costos del proceso.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación.

Tercero: Las causales declaradas precedentes mediante Resolución de fecha veintiuno de setiembre de dos mil veintidós (fojas doscientos seis a doscientos nueve, y trescientos cincuenta y uno a trescientos cincuenta y cinco del cuaderno de casación), son las siguientes: infracción normativa por inaplicación de los artículos 5 y 8 del Decreto Legislativo número 892; e inaplicación del artículo 2 del Decreto Supremo número 009-98-TR.

A continuación, se indica el texto de dichas normas.

- **Decreto Legislativo número 892:**

Artículo 5.- Tienen derecho a participar en las utilidades todos los trabajadores que hayan cumplido la jornada máxima de trabajo establecido en la empresa, sea a plazo

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

indefinido o sujetos a cualquiera de las modalidades contempladas por el Título III del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida, participaran en las utilidades en forma proporcional a la jornada trabajada. "Participarán en el reparto de las utilidades en igualdad de condiciones del artículo 2 y 3 de la presente norma, los trabajadores que hayan sufrido accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y que haya dado lugar a descanso médico, debidamente acreditado, al amparo y bajo los parámetros de la norma de seguridad y salud en el trabajo." (*)

Artículo 8.- Precísase que en caso de fusión de empresas, para efectos del cálculo de la participación de utilidades, se efectuará un corte a la fecha del otorgamiento de la escritura pública, para determinar los montos a pagar a los trabajadores de cada una de las empresas fusionadas a dicha fecha. Por el período posterior la participación se calculará en función a los estados financieros consolidados.

Decreto Supremo número 009-98-TR:

Artículo 2.- Para establecer si una empresa excede o no de veinte (20) trabajadores, se sumará el número de trabajadores que hubieran laborado para ella en cada mes del ejercicio correspondiente y el resultado total se dividirá entre doce (12). Cuando en un mes varíe el número de trabajadores contratados por la empresa, se tomará en consideración el número mayor. Si el número resultante incluyera una fracción se aplicará el redondeo a la unidad superior, siempre y cuando dicha fracción sea igual o mayor a 0.5. Para estos efectos se consideran trabajadores a aquéllos que hubieran sido contratados directamente por la empresa, ya sea mediante contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial.

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si el Colegiado Superior ha incurrido en infracción normativa por inaplicación de los artículos 5 y 8 del Decreto Legislativo número 892, y por inaplicación del artículo 2 del Decreto Supremo número 009-98-TR.

Quinto: Respecto al pago de utilidades:

El artículo 29 de la Constitución Política del Perú reconoce el derecho a la participación de los trabajadores al reparto de utilidades (con carácter general) mediante el reparto equitativo de los ingresos no previstos o excedentes del

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

ejercicio económico anual por parte del empleador al conjunto de trabajadores -a consecuencia de su carácter general - sin considerar normativamente el giro económico, tamaño o la especialidad productiva.

Asimismo, en relación con el artículo 45 de la propia Carta Magna, se reconoce un concepto común y difundido de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, al asignarse al trabajador un porcentaje de la renta anual antes de impuestos obtenida en un ejercicio anual por parte de la empresa. En tal sentido, para poder sostener la constitución de una renta anual antes de impuestos, el Decreto Legislativo número 892 ha descrito el concepto de “renta anual”, mediante el cual se permitirá deducir los ingresos no previstos dentro del ejercicio y las pérdidas anteriores para poder determinar la renta sobre la cual se calculará la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa en relación con el artículo 40 de la Ley General de Sociedades.

Además, en la forma de cálculo de las utilidades, el Decreto Supremo número 003-2006-TR ha prescrito que la base de cálculo del beneficio de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa será sobre el resultado de compensar las pérdidas de años anteriores con la renta neta del ejercicio, sin deducir el propio porcentaje de utilidades a repartir entre los trabajadores, conforme al nivel de participación concreto dispuesto por la norma.

Para ello, el artículo 2 del Decreto Legislativo número 892, ha previsto expresamente las siguientes causales:

(...) Los trabajadores de las empresas comprendidas en el presente Decreto Legislativo participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos. El porcentaje referido es como sigue: Empresas Pesqueras 10% Empresas de Telecomunicaciones 10% Empresas Industriales 10% Empresas Mineras 8% Empresas de Comercio al por mayor y al por menor y Restaurantes 8% Empresas que realizan otras actividades 5% (...).

Sexto: Solución al caso concreto

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

En este caso, la parte demandante (Sindicato de Trabajadores de Pluspetrol) solicita la participación de utilidades de su empleador Pluspetrol Corporation, así como de las otras dos empresas que conforman el consorcio Camisea, integradas por: Pluspetrol Lote 56 y Pluspetrol Camisea. El cuestionamiento que efectúan dichas empresas demandadas, básicamente radica en que los trabajadores afiliados a dicho sindicato están solicitando el pago utilidades de empresas para quienes no han prestado servicios directamente, es decir, que no son sus empleadores, pues, únicamente es la empresa Pluspetrol Corporation, en su calidad de operadora, quien contrata a la mano de obra.

En efecto, el artículo 5 del Decreto Legislativo número 892 cuya inaplicación ha sido invocada por la parte demandada, establece lo siguiente:

Tienen derecho a participar en las utilidades todos los trabajadores que hayan cumplido la jornada máxima de trabajo establecido en la empresa, sea a plazo indefinido o sujetos a cualquiera de las modalidades contempladas por el Título III del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida, participaran en las utilidades en forma proporcional a la jornada trabajada. "Participarán en el reparto de las utilidades en igualdad de condiciones del artículo 2 y 3 de la presente norma, los trabajadores que hayan sufrido accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y que haya dado lugar a descanso médico, debidamente acreditado, al amparo y bajo los parámetros de la norma de seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo, en este caso, no es un hecho controvertido que los trabajadores afiliados al Sindicato de Pluspetrol Corporation (parte demandante) forman parte de la planilla de dicha empresa, e inclusive ello se corrobora de las boletas de pago y liquidaciones de participación de utilidades (fojas doscientos noventa a ochocientos cincuenta y cuatro). En ese sentido, dichos trabajadores únicamente tienen derecho a participar en las utilidades que cumplan con la jornada máxima de trabajo a favor de la empresa empleadora, que en este caso es Pluspetrol Corporation, conforme

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

al citado artículo 5 del Decreto Legislativo número 892, que precisamente no ha sido aplicado por el Colegiado Superior.

Séptimo: En ese mismo sentido, el artículo 2 del Decreto Supremo número 009-98-TR, cuya inaplicación, también ha sido invocada por el recurrente como infracción normativa, establece lo siguiente:

Artículo 2.- Para establecer si una empresa excede o no de veinte (20) trabajadores, se sumará el número de trabajadores que hubieran laborado para ella en cada mes del ejercicio correspondiente y el resultado total se dividirá entre doce (12). Cuando en un mes varíe el número de trabajadores contratados por la empresa, se tomará en consideración el número mayor. Si el número resultante incluyera una fracción se aplicará el redondeo a la unidad superior, siempre y cuando dicha fracción sea igual o mayor a 0.5. **Para estos efectos se consideran trabajadores a aquéllos que hubieran sido contratados directamente por la empresa, ya sea mediante contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial.** (énfasis agregado).

Octavo: Dicho artículo claramente establece la vinculación laboral que deben tener los trabajadores para efectos de ser acreedores del pago de utilidades, y justamente dicha norma indica que tales trabajadores deben ser contratados directamente por su empresa empleadora, ya sea que dicha contratación sea a plazo indeterminado, o a plazo fijo sujeta a una modalidad (llámese servicio específico u obra, suplencia, temporada, etcétera), o inclusive a tiempo parcial. Y como se insiste, en este caso, los trabajadores afiliados del Sindicato de Pluspetrol Corporation evidentemente no han formado parte de la planilla de las otras dos empresas, cuya participación de utilidades también reclama el Sindicato, esto es, de Pluspetrol Lote 56 y Pluspetrol Camisea; sino que aquellos trabajadores afiliados laboran de forma directa para Pluspetrol Corporation, conforme a las boletas de pago antes mencionadas. E inclusive, dicha empresa les ha cancelado la participación de utilidades generadas por la misma a sus trabajadores, conforme a las liquidaciones de participación de utilidades antes citadas. Sin embargo, estos

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

últimos reclaman el pago de utilidades respecto de las otras dos empresas Pluspetrol Lote 56 y Pluspetrol Camisea para quienes no han trabajado directamente, lo cual pues, a todas luces infracciona el artículo 2 del Decreto Supremo número 009-98-TR, el cual no ha sido aplicado por el Colegiado Superior.

Noveno: En relación a la segunda infracción normativa por inaplicación del artículo 8 del Decreto Legislativo número 892, dicha norma prescribe:

Precísase que **en caso de fusión de empresas, para efectos del cálculo de la participación de utilidades, se efectuará un corte a la fecha del otorgamiento de la escritura pública, para determinar los montos a pagar a los trabajadores de cada una de las empresas fusionadas a dicha fecha.** Por el período posterior la participación se calculará en función a los estados financieros consolidados.

Décimo: Nótese que la fecha de corte para efectos del pago de participación de utilidades, en caso de fusión de empresas, rige a partir del otorgamiento de escritura pública, conforme al citado artículo 8. Y precisamente en este caso, las empresas Pluspetrol Corporation (PPC) y Pluspetrol Operaciones (POSA) se fusionaron a partir de enero de dos mil seis, sin embargo, es recién en marzo de dos mil seis que se otorgó la Escritura Pública de fusión por absorción. Sin embargo, como bien señala la parte recurrente, el Colegiado Superior, reconoce con efectos retroactivos el derecho de los trabajadores a percibir en el porcentaje de participación que ostentaba Pluspetrol Corporation en mayo de dos mil cinco. Pero lo correcto, de acuerdo al artículo 8 ya citado, es que, en caso de corresponderle el pago de utilidades a los trabajadores, este se calcule desde la fecha de otorgamiento de Escritura Pública de la fusión entre Pluspetrol Operaciones y Pluspetrol Corporation, que data de marzo de dos mil seis, y no así, efectuar el cálculo en base al porcentaje de participación que tenía Pluspetrol Corporation en mayo de 2005; fecha en que precisamente se produjo una escisión de dicha empresa a Pluspetrol Lote 56 y Pluspetrol Camisea. Es decir, Pluspetrol Corporation transfirió del 27.2 % que tenía de participación en el Consorcio Camisea, el 25% a Pluspetrol Lote 56 y Pluspetrol Camisea, y se quedó únicamente con el 2.2% de participación en dicho consorcio. De ahí que el reparto de utilidades

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.° 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

respecto de los trabajadores de Pluspetrol Corporation, ya no se efectúa en base al 27.2% de participación, sino más bien, en base al 2.2% de participación.

Décimo primero: Precisamente este último hecho, referido a la escisión es cuestionado por la parte demandante (Sindicato de trabajadores de Plus Petrol Corporation) pues señala que sería un indicio que acreditaría el fraude, a razón de la denominada *teoría objetiva del fraude*, la cual se determina por sus resultados o efectos, esto es, la disminución en la participación de utilidades de los trabajadores. Sin embargo, de la revisión de los actuados, y de la exposición oral en la vista de la causa, efectuada por la defensa de la parte demandante, no se evidencia concretamente los actos fraudulentos que las empresas demandadas habrían incurrido. Y es que, los actos de fusión y escisión realizadas por las empresas codemandadas lógicamente tienen respaldo legal en la Ley General de Sociedades y demás normas de Derecho Civil aplicables. No se evidencia que tales actos hayan sido cuestionados en la vía administrativa o judicial. Además, no existe evidencia que las empresas Pluspetrol Corporation Lote 56 y Pluspetrol Camisea sean “*empresas fachada o de paja*” como alega la parte demandante. No es prohibido por el ordenamiento jurídico peruano que dichas empresas conjuntamente con Pluspetrol Corporation formen un *holding* o grupo empresarial. Es en todo caso, la parte demandante quien tiene la carga de la prueba de acreditar su dicho, referido al fraude en la constitución de dichas empresas, así como en los actos de fusión y escisión antes descritos; sin embargo, del ofertorio de pruebas del escrito de demanda y subsanación de la misma, que ofrece la parte demandante, ninguno de ellos permite colegir que tales actos societarios serían fraudulentos o contrarios a ley.

Décimo segundo: En este caso, como ya se ha indicado, el sindicato de trabajadores de Pluspetrol Corporation solicita el pago de utilidades desde dos mil seis a dos mil doce a las empresas codemandadas Pluspetrol Corporation, Pluspetrol Lote 56 y Pluspetrol Camisea, empresas estas dos últimas, de las cuales los trabajadores afiliados al sindicato, no acreditan relación laboral, asimismo, en

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

dicho periodo, las codemandadas en mención, ya se encontraban en actividad producto de la escisión de la principal, que se realizó en mayo de dos mil cinco, es decir los trabajadores que ingresaron con fecha posterior a la escisión, no se ven afectados de forma alguna, en razón a que la participación societaria de la principal, solo era del 2.2%; asimismo, el hecho que existan algunos trabajadores que ingresaron a laborar antes de dicha data (antes de dos mil seis) teniendo en cuenta el petitorio de la demanda, que reclama textualmente participación en las utilidades correspondiente a los ejercicios del 2006 al 2012, generadas por la participación en los consorcios que explotan los lotes 58 y 56 del Proyecto Camisea, tampoco les correspondería, en razón a que la principal Pluspetrol Corporation tal como se afirma y ratifica, solo tiene participación a partir de dicho periodo del 2.2% y ya no, sobre el 27,2% que tuvo hasta mayo del 2005.

Décimo tercero: En atención a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior ha infraccionado **los artículos 5 y 8 del Decreto Legislativo número 892 y el artículo 2 del Decreto Supremo número 009-98-TR**; previstos como causales del recurso de casación presentado por las codemandadas; en consecuencia, deviene en **fundado** el recurso de casación, casaron la sentencia de vista y actuando en sede de instancia se confirma la sentencia apelada que resolvió declarar infundada la demanda.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por las codemandadas, **Pluspetrol Perú Corporation Sociedad Anónima, Pluspetrol Lote 56 Sociedad Anónima, y Pluspetrol Camisea**, mediante escrito presentado el ocho de febrero de dos mil veintidós (fojas cuatro a cuarenta y uno del cuaderno de casación, doscientos diecinueve a doscientos cuarenta y uno del cuaderno de casación, y doscientos ochenta y cinco a trescientos siete del cuaderno de casación); en

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

consecuencia, **CASARON** la **sentencia de vista** de fecha veinticinco de enero de dos mil veintidós, (fojas cuatro mil doscientos veinticinco a cuatro mil doscientos cincuenta y ocho del cuaderno principal); y **actuando en sede de instancia CONFIRMARON** la **sentencia apelada que declaró infundada la demanda de pago de utilidades**; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme ley; en el proceso seguido por **Sindicato Único de Trabajadores de Pluspetrol Corporation Sociedad Anónima**, sobre pago de utilidades; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo**; y los devolvieron.

S.S.

MALCA GUAYLUPO

YRIVARREN FALLAQUE

ATO ALVARADO

YANGALI IPARRAGUIRRE

DIRP/DABL

VOTO EN MINORIA DEL JUEZ SUPREMO BUSTAMANTE DEL CASTILLO, ES COMO SIGUE

I. ANTECEDENTES

Demanda

Mediante escrito del 24 de setiembre del 2013, subsanado por escritos del

25 de setiembre y 23 de octubre del mismo año, **el Sindicato Único de Trabajadores de PLUS PETROL CORPORATION S.A. (SUTRAPPEC)** presenta su demanda con las siguientes pretensiones:

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

- Pago de participación de utilidades de los trabajadores afiliados correspondientes a los ejercicios económicos desde el dos mil seis a dos mil doce, generadas por la participación en los consorcios que explotan los lotes 88 y 56 del Proyecto Camisea, más el pago de los intereses legales, costas del proceso y el reconocimiento de honorarios profesionales.

Los argumentos de la parte demandante son los siguientes:

- a) Mediante Decreto de Urgencia N°022-99 de 21 de abril de 1999 se declaró de necesidad e interés nacional el desarrollo del Proyecto Camisea, que comprendía la explotación, transporte y distribución de hidrocarburos existentes en reserva. Se convocó a concurso público el 01 de junio de 1999, adjudicándose el 16 de febrero de 2000 la Buena Pro al Consorcio integrado por Pluspetrol Resources Corporation, empresa precalificada técnicamente responsable de la operación y las empresas consorciadas Hunt Oil Company of Perú L.L.C., sucursal del Perú y SKJ Corporation, sucursal peruana. Posteriormente se incluyó a la empresa Hidrocarburos Andinos S.A.C.
- b) Las mencionadas empresas suscribieron con PERUPETRO S.A. el contrato de licencia para la explotación de Hidrocarburos-Lote 88, el que fue aprobado previamente por Decreto Supremo N° 022-2000-EM y elevado a escritura pública en diciembre de 2000.
- c) Conforme al referido contrato de licencia del lote 88 del Proyecto Camisea la composición original del contratista fue Pluspetrol Perú Corporation 36%, Hunt Oil Company of Perú, sucursal Perú 36%; SK Corporation, Sucursal Peruana 18%, Hidrocarburos Andinos S.A.C. 10%

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

- d) Con fecha 7 de setiembre de 2004, se celebró el Contrato de Licencia para explotación de Hidrocarburos - Lote 56 del Proyecto Camisea entre PERUPETRO S.A. en representación del Estado Peruano y el Consorcio formado por Pluspetrol Perú Corporation S.A., empresa responsable de la operación y las empresas consorciadas Hunt Oil Company of Perú L.L.C, sucursal del Perú, SK Corporation, sucursal peruana, Tecpetrol del Perú SAC y Sonatrach Perú Corporation SAC., contrato que fue aprobado por Decreto Supremo N°03-2004-EM y elevado a escritura pública. La participación de estas empresas al momento de suscribirse dicho contrato fue: Pluspetrol Perú Corporation 27.2%; Hunt Oil Company of Perú, 35.2%; SK Corporation - Sucursal Peruana 17.6%; Tecpetrol del Perú S.A.C. 10% y Sonatrach Perú Corporation S.A.C. 10%.
- e) Una vez celebrados los respectivos contratos con el Estado Peruano para la explotación de los lotes 88 y 56 del Proyecto Camisea por los consorcios liderados por Pluspetrol Perú Corporation, esta empresa procedió a realizar sucesivos procesos de cesión de posición contractual y escisión empresarial en virtud de los cuales logró reducir al mínimo su participación porcentual en ambos contratos, sin perder por ello su condición de operadora de los mismos.
- f) En lo que se refiere al Lote 88 estas cesiones se efectuaron a través de cesión de posición contractual a favor de la empresa Sonatrach Perú Corporation S.A.C. del 10% de su participación en el contrato de licencia del Lote 88 (31 de octubre de 2003); así, la participación de Pluspetrol Corporation S.A. se redujo al 26%.
- g) Posteriormente, Hunt Oil Company Of Perú L.L.C. Sucursal del Perú y SK Corporation Sucursal Peruana, cedieron, respectivamente, el 0.8% y 04% de sus participaciones a favor de Pluspetrol Corporation S.A.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

(16 de diciembre de 2005), quedando su participación en el consorcio en el 27.2%.

- h) El 13 de abril de 2005, la Junta General de Accionistas de Pluspetrol Corporation acordó una escisión parcial que segregó y transfirió a favor de PLUSPETROL CAMISEA S.A. el 25% de su participación en el consorcio, reduciéndose la participación de Pluspetrol Corporation S.A. a solo 2.2%, manteniendo su carácter de operador del contrato de licencia del Lote 88. Como consecuencia de esta operación, el consorcio contratista del Lote 88 quedó conformado así: Pluspetrol Perú Corporation 2.2%; Pluspetrol Camisea S.A. 25%; Hunt Oil Company of Perú, 25.2%; SK Corporation Sucursal Peruana 17.6%; Tecpetrol del Perú S.A.C. 10%; Sonatrach Perú Corporation S.A.C. 10%; y, Repsol Exploración Perú Sucursal del Perú 10%.
- i) Respecto del Contrato de Licencia del Lote 56 la misma Junta resolvió segregar otro bloque patrimonial a la nueva sociedad denominada PLUSPETROL LOTE 56 S.A. y como consecuencia de esta operación la nueva composición de la participación del consorcio contratista Lote 56 del Proyecto Camisea quedó así: Pluspetrol Perú Corporation, 2.2%; Pluspetrol Lote 56 S.A., 25%; Hunt Oil Company of Perú, 25.2%; SK Corporation Sucursal Peruana, 17.6%; Tecpetrol del Perú S.A.C., 10%; Sonatrach Perú Corporation S.A.C. 10%; y, Repsol Exploración Perú Sucursal del Perú, 10%
- j) Las operaciones realizadas por Pluspetrol Perú Corporation consistieron en reducir significativamente su participación en los consorcios conformados para la explotación de los Lotes 88 y 56 del Proyecto Camisea; así, en el consorcio Lote 88 su participación hasta el 2005 fue de 27.2%; su participación actual, desde 2006 es de 2.2%. En el Lote 56, hasta el 2005 fue de 27.2%; su participación actual,

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.° 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

desde el 2006, es de 2.2%. No obstante, Pluspetrol Perú Corporation (PPC) mantuvo su condición inicial de única empresa operadora del proyecto en ambos lotes.

- k) La participación que cedió Pluspetrol Perú Corporation fue a parar a nuevas empresas, todas pertenecientes al Grupo Pluspetrol; con lo cual la participación real de este grupo en ambos consorcios sigue siendo exactamente la misma que tenía antes de las operaciones de escisión. Así, en el Consorcio Lote 88 su participación hasta el 2005 fue de 27.2%; su participación actual, desde 2006, Grupo Pluspetrol: Pluspetrol Perú Corporation (PPC) 2.2% y Pluspetrol Camisea S.A. 25%, total 27.2%. En el Lote 56, hasta el 2005 fue de 27.2%; su participación actual, desde el 2006, Pluspetrol Perú Corporation (PPC) es de 2.2% y Pluspetrol Lote 56 S.A. de 25%, total 27.2%.
- l) La nueva composición de los consorcios de los Lotes 88 y 56 del proyecto Camisea, permite establecer que la reducción de la participación de Pluspetrol Perú Corporation se ha producido de manera aparente, pues esta empresa, en conjunto con las nuevas integrantes de dichos consorcios, realmente conserva la misma participación que Pluspetrol Perú Corporation tenía antes de las escisiones y formación de las nuevas empresa Pluspetrol Camisea S.A. y Pluspetrol Lote 56 S.A., esto es, el 27.2% de cada consorcio. Estas últimas empresas no han aportado nuevos capitales a los mencionados consorcios en tanto su capital social es producto de la segregación de bloques patrimoniales de Pluspetrol Perú Corporation. Las nuevas empresas sustituyen en el 25% de participación en cada consorcio a Pluspetrol Perú Corporation, sin realizar un nuevo aporte de capital; en conjunto, estas empresas, mantienen la misma

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

participación en el capital y en las utilidades generadas por la explotación de ambos lotes.

- m) Al ser Pluspetrol Perú Corporation la empresa responsable de la operación del proyecto, es la única que contrata y apoya la mano de obra que realiza las labores de explotación que conforman el proyecto, las demás empresas que integran los respectivos consorcios solo intervienen como financiadoras, pero no operadoras del proyecto Camisea. Todos los trabajadores que laboran real y efectivamente en la operación de los Lotes 88 y 56 pertenecen a la planilla de Pluspetrol Perú Corporation, de quien reciben sus remuneraciones y participan en las utilidades. Sin embargo, dicha participación se redujo a partir del ejercicio 2006, al reducirse la participación de Pluspetrol Perú Corporation de cada uno de los consorcios del 27.2% al 2.2%. Se aprecia ello de los cuadros en los cuales se compara el reparto de utilidades que hubiera correspondido a los trabajadores de Pluspetrol Perú Corporation en función a la participación del 27.2% de esta empresa en los consorcios que explotan los Lotes 88 y 56, con el que efectivamente ha distribuido a base de la participación de tan sólo el 2.2% en dichos consorcios.
- n) Expone, finalmente, que el verdadero propósito de las escisiones y transferencias de bloques patrimoniales de Pluspetrol Perú Corporation a las mencionadas empresas no fue otro que reducir al mínimo la participación de los trabajadores en las utilidades, recurriendo a una ficción legal para despojar a los únicos trabajadores que laboran en la explotación de los Lotes 88 y 56 del Proyecto Camisea de las utilidades que legalmente les corresponden.

Sentencia de Primera Instancia

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Resolución N.º 312-2016 del cinco de diciembre del 2016, que falla declarando:

INFUNDADA LA DEMANDA de 24 de setiembre de 2013 (folios 10-16) y escrito de subsanación de fecha 31 de octubre de 2013 (folio 21) interpuesta por el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE PLUSPETROL CORPORATION S.A. (SUTRAPPEC) en contra de PLUSPETROL PERÚ CORPORATION S.A., PLUSPETROL CAMISAEA S.A. y PLUSPETROL LOTE 56 S.A. sobre PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.

Sentencia de Vista

Resolución s/n del veinticinco de enero del dos mil veintidós, que resuelve:

REVOCAR la **SENTENCIA** N°312-2016, de fecha 05 de diciembre de 2016, en el extremo que resuelve declarar infundada la demanda; **REFORMANDOLA** declararon **FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA** sobre participación de utilidades y **FUNDADA EN PARTE** la compensación de créditos solicitada por la codemandada Plus Petrol Corporation.

ORDENAR que la demandada **PAGUE** a los demandantes integrantes del **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE PLUS PETROL CORPORATION S.A. (SUTRAPPEC)** la suma de **VEINTICUATRO MILLONES DOSCIENTOS NOVENTA Y OCHO MIL SETECIENTOS TRES Y 61/100 NUEVOS SOLES (S/24'298,703.61)**, por concepto de **UTILIDADES**, conforme al anexo jurisdiccional de la sentencia N°119-04, más intereses legales y el pago de costas y costos del proceso.

CONFIRMAR la **SENTENCIA** N°312-2016, de fecha 05 de diciembre de 2016, en el extremo que declara **INFUNDADAS** las **excepciones de caducidad, prescripción extintiva de la acción y falta de legitimidad para obra pasiva**.

CONFIRMAR la **SENTENCIA** N°312-2016, de fecha 05 de diciembre de 2016, **en lo demás que contiene**.

Los argumentos de la Sentencia de Vista son los siguientes:

- a) La demandada Pluspetrol Perú Corporation implementó a través de las figuras de la escisión y fusión de sociedades diversos procesos de reorganización societaria en conformidad con la Ley General de

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Sociedades N°26887, con los procedimientos, modalidades, requisitos, requeridos por dicha Ley. Por ello, esta Sala Laboral, en modo alguno cuestiona el derecho de las codemandadas a reorganizarse en el marco de las normas de naturaleza societaria. Lo que debe analizarse es si en el ejercicio de tal derecho – en los aspectos de la escisión y fusión y posterior conformación de un grupo económico- se ha afectado de modo objetivo, y por el resultado, los derechos de los trabajadores demandantes, quienes sostienen que se ha afectado su derecho constitucional a la participación en las utilidades de la empresa. Siendo ello así, asumiendo la postura objetiva de la doctrina respecto a la configuración del fraude a la ley este Tribunal llega a la conclusión que los trabajadores demandantes se encuentran vinculados con el grupo económico y deben por ende participar de las utilidades de estas empresas. En efecto, la afectación consiste en que los trabajadores que prestan servicios en la explotación de los lotes 88 y 56 del Proyecto Camisea, y que se encuentran finalmente en las planillas de la codemandada Plus Petrol Corporation solo perciben las utilidades determinadas sobre el 2.2 % de las utilidades generadas, al haberse reducido a ese porcentaje la participación de la citada empresa en el consorcio contratista en razón de los procesos reorganización societaria descritos.

- b) Siendo ello así, asumiendo la postura objetiva de la doctrina respecto a la configuración del fraude a la ley, y, en aplicación de la doctrina de levantamiento del velo societario, así como el principio de despersonalización del empleador, este Tribunal llega a la conclusión que los trabajadores demandantes se encuentran vinculados con el grupo económico citado líneas arriba y deben por ende participar de las utilidades de estas empresas al entenderse al grupo económico

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

como un solo ente para el efecto del reconocimiento de las utilidades de los trabajadores, en atención a lo dispuesto en el artículo 23º de la Constitución Política del Estado, según el cual ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad de los trabajadores.

Causales declaradas procedentes

Mediante resoluciones del 21 de setiembre del dos mil veintidós, que corren en fojas doscientos seis a doscientos nueve y trescientos cincuenta y uno a trescientos cincuenta y cinco del cuaderno de casación, se resuelve declarar procedente las siguientes causales:

- ***Infracción normativa por inaplicación de los artículos 5 y 8 del Decreto Legislativo N. 892; e,***
- ***Inaplicación del artículo 2 del Decreto Supremo N.º 009-98-TR***

II. CONSIDERANDO

Finalidad del Recurso de Casación

1. En principio, estableciendo la competencia de la Corte Suprema para fallar en casación, debemos señalar que la finalidad de este recurso extraordinario está vinculada a la adecuada aplicación del derecho objetivo y la observación de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia, tal como puede interpretarse a partir de lo dispuesto por el artículo 141 de la Constitución Política de 1993 y del artículo 34 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT).
2. En un Estado Constitucional, esta finalidad nomofiláctica del recurso de Casación está vinculada a la función que ostentan las Salas Supremas, como órganos de vértice, para establecer y fijar la interpretación de las

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

disposiciones normativas en base a buenas razones o, como refiere Taruffo¹, en la corrección del procedimiento de elección y la aceptabilidad de los criterios sobre los cuales se funda la interpretación de las disposiciones normativas, que deben ser seguidas por todos los jueces de la República.

La libertad de Empresa

3. El antecedente histórico de la libertad de empresa tiene lugar en la Revolución Francesa, en el que se instaura el principio de libertad de comercio y de industria y paralelamente se proclama la propiedad como derecho sagrado e inviolable². En esta perspectiva, la libertad de empresa puede derivar de una libertad económica o considerarse como una especie de la libertad económica.

4. En una economía social de mercado, la libertad de empresa, junto con los derechos a la libre iniciativa privada, a la libertad de comercio, a la libertad de industria y a la libre competencia, son considerados como base del desarrollo económico y social del país y como garantía de una sociedad democrática y pluralista. En este contexto, la libertad de empresa constituye

¹ Refiere Taruffo al respecto

Esta no es la de asegurar la exactitud formal de la interpretación, lo que equivaldría a hacer prevalecer la interpretación formalista, en cuanto fundada solo sobre criterios formales, sino la de establecer cuál es la interpretación justa, o más justa, de la norma sobre la base de directivas y de las elecciones interpretativas más correctas (es decir, aceptables sobre la base de las mejores razones)"

*Una nomofilactica formalista no tiene sentido, pues no significaría "defensa de la ley" sino defensa de una interpretación formal de la ley. Por otra parte, la nomofilactica como elección y defensa de la interpretación justa no significa que no significa que, por esto, este sometida a criterios específicos y predeterminados de justicia material ni mucho menos a criterios equitativos con contenidos particulares. Significa en cambio, la elección de la interpretación fundada en las mejores razones, sean lógicas, sistemáticas o valorativas: bajo este perfil la nomofilaquia es la corrección del procedimiento de elección y la aceptabilidad de los criterios sobre los cuales aquella se funda para constituir el elemento esencial, más que la naturaleza del resultado particular que de ella deriva. TARUFFO, Michele. (2005) *El vértice Ambiguo. Ensayos sobre la Casación Civil*. Palestra Editores Lima 2005. pág.129*

² GALGANO, Francesco. (1989). *Derecho Comercial: El Empresario*. TEMIS, Bogotá. P. 120

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

un derecho fundamental por el que se garantiza a todas las personas a participar en la vida económica de la Nación y que el poder público no sólo debe respetar, sino que además debe orientar, estimular y promover, conforme lo señalan los artículos 58º y 59º de la Constitución³

5. Este derecho fundamental entre otros, tiene como contenido la libertad de fundar una empresa, establecer y el diseño empresarial, dirección, e inclusive establecer la propia escisión de una empresa, como una forma de creación o fundación y de organización; sin embargo, no constituye un derecho absoluto y como tal debe soportar las limitaciones impuestas por una economía social de mercado y, ciertamente, por el respeto de otros derechos fundamentales, entre ellos los derechos de los trabajadores.

6. En este contexto, el ejercicio de esta Libertad de Empresa, supone observar las limitaciones propias impuestas por una economía social de mercado, por los derechos fundamentales, entre los que están inscritos los derechos de los trabajadores⁴. De esta manera, considera esta Sala

³ STC 01405-2010-PA/TC f. 13.

Así también el fundamento 14 señala

14. De este modo, cuando el artículo 59º de la Constitución reconoce el derecho a la libertad de empresa está garantizando a todas las personas una libertad de decisión no sólo para crear empresas (libertad de fundación de una empresa), y por tanto, para actuar en el mercado (libertad de acceso al mercado), sino también para establecer los propios objetivos de la empresa (libertad de organización del empresario) y dirigir y planificar su actividad (libertad de dirección de la empresa) en atención a sus recursos y a las condiciones del propio mercado, así como la libertad de cesación o de salida del mercado.

⁴ Así señala el Tribunal Constitucional Español en la STC 88/1985, FJ 2

2. La celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, entre otros el derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones [art. 20.1 a)], y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante el impulso de los oportunos medios de reparación, que en el ámbito de las relaciones laborales se instrumenta, por el momento, a través del proceso laboral. Ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de Empresa que establece el art. 38 del texto constitucional legitima el que quienes prestan servicios en aquéllas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional. Las manifestaciones de «feudalismo industrial» repugnan al Estado social y democrático de

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Suprema que uno de los límites que debe observar la libertad de empresa o el contenido de esta (creación, formas de organización, gestión que en el contexto involucran la escisión empresarial) es el respeto de los derechos fundamentales.

Sobre el derecho a participar en las utilidades

7. A partir de esta disposición constitucional y en el contexto de una economía social de mercado, este Sala Suprema debe señalar la necesidad de que los trabajadores no sean considerados unos simples medios de producción, ajenos a las vicisitudes de la Empresa. Las formas de participación de los trabajadores en la empresa son diversas y pueden estar vinculadas a la gestión, propiedad, beneficios. Así prescribe la Constitución de 1993.

Artículo 29º.- El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.

8. Se trata, en suma, de establecer un mayor compromiso en la integración de los trabajadores con las actividades de la Empresa. Una mayor utilidad en los resultados económicos de la Empresa, sin duda, será beneficiosa tanto para la propia empresa, como para los trabajadores.

9. En este contexto, la escisión y fusión de una Empresa, *per se*, no constituyen una vulneración al derecho constitucional a la participación en las utilidades de la Empresa; no obstante, no están exentas de que sean utilizadas con propósitos subalternos o se constituyan en vehículos a través

Derecho y a los valores superiores de libertad, justicia e igualdad a través de los cuales ese Estado toma forma y se realiza (art. 1.1)

(El subrayado es nuestro)

<http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/468>

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

del cual la Empresa (los titulares de las Empresa), puedan diseñar mecanismos fraudulentos con la apariencia de legalidad, para mermar este derecho de participación de los trabajadores en las utilidades de la Empresa

10. Una situación como esta, sin duda, plantea diversos problemas, entre otros, los siguientes:

- a) Establecer si los actos de gestión empresarial (con anterioridad a la contratación de los trabajadores), que tengan incidencia en la disminución de la participación en las utilidades de la empresa por parte de los trabajadores, pueden ser considerados fraudulentos o deben ser excluidos de la hipótesis de fraude.
- b) En el supuesto de que puedan ser considerados fraudulentos, en qué casos estas conductas anteriores a la fecha de contratación laboral pueden ser consideradas fraudulentas. Existen conductas sospechosas de ser fraudulentas
- c) A quien corresponde la carga de la prueba en la hipótesis de conductas sospechosas

11. Esta Sala Suprema, aun cuando advierta el cumplimiento de la legalidad en los procesos de fusión o absorción o cualquier otra forma asociativa, no excluye la posibilidad de la existencia de un fraude para disminuir el derecho de participación de los trabajadores en las utilidades de la Empresa, en cuanto existan indicios suficientes y razonables de tal hecho. Dicho de otro modo, el hecho de que existan formas asociativas o disociativas derivadas de la libertad empresarial que revistan formas de legalidad, no los excluye de que tras ellos pueda existir un ánimo perverso contra los derechos de los trabajadores.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

12. Estos actos, en consideración de la doctrina de los actos propios, pues nadie puede beneficiarse de su propia iniquidad o conducta reprochable, colisiona con nuestro ordenamiento por ser contrario al principio de buena fe⁵.

13. En esta perspectiva, en ningún caso resulta tolerable por nuestro ordenamiento jurídico, el despojo o restricción del goce de los derechos fundamentales de los trabajadores por actuaciones fraudulentas del empleador. Esta afirmación, incide también en el despojo o restricción del derecho de participación de las utilidades de una empresa, del que pueden ser objeto los trabajadores, el mismo que tiene rango constitucional:

Sobre la carga probatoria en el proceso laboral

14. Asume también esta Sala Suprema, que situaciones como esta tienen incidencia en la carga probatoria o en el hecho de que a quien corresponde acreditar la conducta fraudulenta del empleador. Es decir, a quien corresponde acreditar el fraude

⁵ El fundamento de esta afirmación está vinculada también a la doctrina de los actos propios que tiene sustento en el principio de la buena fe.

En el caso *Riggs vs. Palmer*, la Corte Suprema de los Estados Unidos de Norteamérica se pronunció en el siguiente sentido:

A nadie se le debe permitir beneficiarse de su propio fraude, o tomar ventaja de su propio error, fundar cualquier demanda sobre su propia iniquidad, o adquirir propiedad sobre la base de su propio crimen.

En este mismo sentido la Corte Constitucional Colombiana, considerando el “*Nemo auditur propriam turpitudinem allegans*”, como un principio de derecho ha señalado lo siguiente en la Sentencia T-122/17

Una persona no es digna de ser oída ni menos pretender el reconocimiento de un bien jurídico a partir de su conducta reprochable. Para la Corte, nadie puede presentarse a la justicia para pedir la protección de los derechos bajo la conciencia de que su comportamiento no está conforme al derecho y los fines que persigue la misma norma. Este principio no tiene una formulación explícita en el ordenamiento jurídico. No obstante, lo anterior, la Corte Constitucional ha hecho alusión a su naturaleza de regla general del derecho, al derivarse de la aplicación de la analogía iuris. Por ello, cuando el juez aplica dicha regla, se ha señalado que el mismo no hace otra cosa que actuar con fundamento en la legislación

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

15. Al respecto, debemos señalar que, dentro de las diversas concepciones y críticas a la carga de la prueba, el artículo 23 de la NLPT⁶ el artículo 196 del Código Procesal Civil, incide en el *onus probandi* o la carga subjetiva de la prueba, como refiere Nieva-Fenoll⁷

La llamada carga subjetiva de la prueba, también denominada carga formal. Supone precisamente eso, que cada parte debe aportar al proceso la prueba de los hechos que le son favorables, tal y como dispone de modo muy sintético, por ejemplo, el art. 196 del Código Procesal Civil peruano de 1993. La doctrina incluso trazó un mapa de dichos hechos para orientar a los litigantes, estableciendo que el demandante debe probar los hechos constitutivos de su pretensión, y el demandado los hechos impositivos, extintivos y excluyentes de dicha pretensión.

16. En este sentido, la idea de la carga subjetiva de la prueba, debe incidir en el hecho de que la demandada deba acreditar los hechos impositivos, extintivos y excluyentes de dicha pretensión. En el campo laboral, de acuerdo al artículo 23 de la NLPT, debemos señalar que le corresponde al empleador la carga de la prueba para establecer la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.

17. Por ejemplo, en el caso les debe corresponder la acreditación de que no hubo fraude en el supuesto de escisión y fusión empresarial, sino un

⁶NLPT

Artículo 23.- Carga de la prueba

23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

(...)

23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:

a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexistencia.

b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.

⁷ Nieva- Fenol Jordi .*Carga de la prueba y estándares de prueba: dos reminiscencias del pasado*. Estudios de Derecho, Universidad de Antioquia. p. 121.

<https://revistas.udea.edu.co/index.php/red/article/view/343260/20803415>

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

motivo razonable que los condujo a escindir empresas dentro del ejercicio de su libertad Empresarial. Por esta decisión, en el que la Empresa operadora que esencialmente tiene toda la carga laboral (y una participación en las utilidades), se vio disminuida ostensiblemente en su participación accionaria en favor de otras empresas (derivadas posteriormente de la Empresa que suscribe el contrato con el Estado)⁸, que por lo demás tienen la misma dirección, carecen esencialmente de trabajadores. O si en el caso de que fuera necesaria la escisión o fusión, porque era tan necesario y razonable, dotarles de una mayor participación (porque no era razonable transferirles un porcentaje menor) o porque un porcentaje menor a estas nuevas empresas, no les hubiera permitido conseguir los fines propuestos por los empresarios, dentro de su ejercicio de Libertad Empresarial.

18. No obstante, en el caso nos corresponde pronunciarnos únicamente sobre las infracciones denunciadas por el recurrente y calificadas como tales por resolución casatoria anterior.

ANÁLISIS DE LA INFRACCIÓN NORMATIVA

Primera infracción normativa

19. Infracción Normativa por inaplicación de los artículos 5 y 8 del Decreto Legislativo N°892

La disposición normativa cuya infracción se alega, señala lo siguiente:

⁸ El contrato de licencia para la explotación de Hidrocarburos-Lote 88 aprobado previamente por Decreto Supremo N° 022-2000-EM fue elevado a escritura pública en diciembre de 2000. El 13 de abril de 2005, la Junta General de Accionistas de *Pluspetrol Corporation* acordó una escisión parcial por el que transfirió a favor de PLUSPETROL CAMISEA S.A. el 25% de su participación en el consorcio, reduciéndose la participación de *Pluspetrol Corporation* a solo 2.2%, manteniendo su carácter de operador del contrato de licencia del Lote 88.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Decreto Legislativo N.º 892:

Artículo 5.- Tienen derecho a participar en las utilidades todos los trabajadores que hayan cumplido la jornada máxima de trabajo establecido en la empresa, sea a plazo indefinido o sujetos a cualquiera de las modalidades contempladas por el Título III del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida, participarán en las utilidades en forma proporcional a la jornada trabajada. "Participarán en el reparto de las utilidades en igualdad de condiciones del artículo 2 y 3 de la presente norma, los trabajadores que hayan sufrido accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y que haya dado lugar a descanso médico, debidamente acreditado, al amparo y bajo los parámetros de la norma de seguridad y salud en el trabajo."

Artículo 8.- Precísase que en caso de fusión de empresas, para efectos del cálculo de la participación de utilidades, se efectuará un corte a la fecha del otorgamiento de la escritura pública, para determinar los montos a pagar a los trabajadores de cada una de las empresas fusionadas a dicha fecha. Por el período posterior la participación se calculará en función a los estados financieros consolidados.

20. Los argumentos del recurrente respecto al artículo 5 del D. Leg. 892, son los siguientes:

- a) La Sentencia de vista reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades que han generado las codemandadas PCAMISEA y PLOTE 56, aún cuando no existe vínculo laboral con los demandantes
- b) La norma inaplicada establece dos requisitos para considerar que una persona pueda participar de las utilidades que genera una empresa: ser trabajador y haber cumplido con la jornada de trabajo
- c) No se han cumplido estos requisitos en el caso de autos porque los trabajadores no han sido contratados por las co-demandadas y no cumplen con ningún tipo de jornada laboral en favor de dichas empresas

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

d) En consecuencia, no se puede concluir que a los trabajadores demandantes les asista el derecho a participar de las utilidades que generan empresas distintas

21. Sobre el artículo 8 del D. Leg. 892, el recurrente argumenta lo siguiente:

- a) La Sentencia incurre en esta infracción por cuanto considera que la fusión por absorción llevada a cabo entre PPC y PLUSPETROL OPERACIONES, en marzo del 2006, reconoció con efectos retroactivos el derecho de los trabajadores a percibir utilidades en el porcentaje de participación que ostentaba PPC, en la fecha anterior a las escisiones
- b) La referida norma inaplicada establece claramente una fecha de corte para el reconocimiento de la participación de utilidades; en consecuencia, los trabajadores adquirieron este derecho que genera el empleador PPC a partir de la escritura pública de fusión, esto es desde marzo del 2006 y no en fecha anterior a la misma, por lo que el principio de continuidad laboral no resulta aplicable para generar derechos de los trabajadores respecto a las utilidades
- c) En la Sentencia se ha inaplicado esta norma y sin mayor fundamentación jurídica se ha reconocido el derecho a percibir utilidades en el porcentaje que ostentaba PPC en mayo del 2005, es decir en fecha anterior a la escisión
- d) Asimismo, la Sala Superior no solo ha omitido motivar la sentencia para establecer como se produjo el fraude a la ley, así como no ha determinado la existencia de un grupo de empresas para efectos laborales, sino que además ha vulnerado el derecho a la tutela

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

jurisdiccional efectiva al reconocer a los trabajadores un derecho que no encuentra fundamento legal en ninguna normativa.

- e) Ello constituye una grave vulneración pues bajo dicha elucubración pretende condenar el pago de la suma de S/.24'298,703.61 en favor de los demandantes reconociendo la independencia y autonomía de cada uno de las empresas fusionadas sin consolidar los estados financieros para la distribución de utilidades.

22. Antes de ingresar en el análisis de esta causal, corresponde establecer que la idea de aplicación de una disposición normativa implica la interpretación de una disposición normativa, la comprobación de los hechos de la causa (que en nuestro sistema son aquellos determinados por las instancias de mérito), la calificación del supuesto de hecho concreto del que se trate y la decisión de la controversia. Así refiere Guastini⁹

Aplicación e interpretación son cosas evidentemente diferentes. Mientras que el verbo «interpretar» concuerda con cualquier sujeto (ya que cualquiera puede desempeñar la actividad interpretativa), el verbo «aplicar» concuerda solo con aquellos sujetos que designan -precisamente- órganos llamados de aplicación: principalmente jueces y funcionarios administrativos (principalmente, pero no exclusivamente: muchas normas constitucionales, para poner el ejemplo más obvio, son aplicadas por los supremos órganos constitucionales y algunas solo por ellos). Se puede decir de un jurista, o de un ciudadano cualquiera, que «interpreta» el derecho; pero no sería apropiado decir que un jurista, o un ciudadano, «aplica» el derecho. Ver G. Tarello, «Ürientamenti analitico-linguistici e teoría dell'interpretazione giuridica», en U. Scarpelli (ed.), *Diritto e analisi dellinguaggio*, Milano, 1976. Por otra parte, el término «aplicación», especialmente si se refiere a órganos jurisdiccionales, designa comúnmente un conjunto de operaciones que no se extinguen con la interpretación, ya que incluyen junto con la interpretación propiamente dicha (y la construcción jurídica, claro): la

⁹ GUASTINI, Ricardo. *Interpretar y argumentar*, Madrid, CEPC, 2014. P. 249

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

comprobación de los hechos de la causa, la calificación del supuesto de hecho concreto del que se trate y la decisión de la controversia.

23. En principio, a partir de la idea de coherencia en el ordenamiento jurídico, debemos establecer, que el conflicto en realidad, está vinculado a la existencia de diversas normas aplicables al caso:

- a) La aplicación al caso de disposiciones normativas y principio jurídicos, relacionadas a la existencia de un grupo de empresas y la existencia de fraude en la escisión, a partir del cual se menoscaba el derecho de los trabajadores a la participación de las utilidades con anterioridad a la escisión. (artículo 1183 del C.C., jurisprudencia del Tribunal Constitucional, fraude a la ley, principio de despersonalización entre otros contenidos en los fundamentos 31 a 67 de la Sentencia de Vista). En cualquier caso, este es el fundamento de la Sentencia de Vista por el que considera porque los trabajadores deben percibir las utilidades de “otras” empresas, con anterioridad al proceso de escisión.
- b) La aplicación directa de la disposición de los artículos 5 y 8 del D. Leg. 892, con prescindencia de las consideraciones anteriores, tal como sostiene el recurrente.

24. En este escenario, asumiendo que la motivación es un discurso justificativo, el razonamiento decisorio del órgano jurisdiccional requiere, como señala Taruffo¹⁰, de la individuación de la norma. Es decir, requiere la

¹⁰ Taruffo, Michelle (2006) *La motivación Civil*. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. México. P. 208 y siguientes

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

selección del material normativo aplicable al caso y la interpretación de la misma.

25. A partir de los fundamentos de la Sentencia, podemos advertir que el juez no se detuvo en la interpretación y aplicación del artículo 5 y 8 del D. Leg. en cuestión, sino que considero el conjunto del ordenamiento jurídico para seleccionar las disposiciones normativas aplicables al caso (fundamentos 31 a 67), en una suerte de selección e interpretación sistemática de las normas aplicables (entre la que se encuentra la interpretación conforme a la Constitución).

26. Asume este colegiado que los fundamentos a partir del cual la Sala Superior selecciona e interpreta el material normativo pueden ser cuestionados en sede casatoria; no obstante, la causal señalada por el recurrente (inaplicación de una disposición normativa), dado el carácter extraordinario del recurso de casación y la necesidad de que en el recurso se precisen las causales, no permite cuestionar, situaciones distintas a la señalada en la causal de inaplicación.

27. En esta misma perspectiva, asumiendo el razonamiento del órgano jurisdiccional, quien, en consideración a la actuación fraudulenta en los procesos de escisión de la demandada, asume la existencia de una sola empresa, es posible la aplicación de los artículos 5 y 8 del D. Leg. 892, en el sentido señalado por el recurrente

28. En todo caso, asumiendo el derecho como sistema jurídico, el recurrente no ha acreditado la causal denunciada, por lo que debemos declarar infundada esta causal

Segunda infracción normativa

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.° 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

29. Infracción normativa por inaplicación del artículo 2 del Decreto Supremo N.°009-98-TR

La disposición normativa cuya infracción se alega, señala lo siguiente:

Decreto Supremo N.°009-98-TR

Artículo 2.- Para establecer si una empresa excede o no de veinte (20) trabajadores, se sumará el número de trabajadores que hubieran laborado para ella en cada mes del ejercicio correspondiente y el resultado total se dividirá entre doce (12). Cuando en un mes varíe el número de trabajadores contratados por la empresa, se tomará en consideración el número mayor. Si el número resultante incluyera una fracción se aplicará el redondeo a la unidad superior, siempre y cuando dicha fracción sea igual o mayor a 0.5. Para estos efectos se consideran trabajadores a aquéllos que hubieran sido contratados directamente por la empresa, ya sea mediante contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial.

30. Los argumentos del recurrente son los siguientes:

- a) La sentencia de vista reconoce el derecho de los trabajadores a participar de las utilidades que ha generado nuestra empresa aun cuando no existe vínculo laboral con los demandantes.
- b) La norma inaplicada establece dos requisitos para considerar que una persona tiene derecho a participar de las utilidades que genera una empresa: i) ser trabajador y ii) haber cumplido con la jornada de trabajo. Con respecto al primer requisito refiere que el artículo 2 del reglamento inaplicado es claro cuando establece que el derecho a la participación de utilidades se genera respecto de aquellas personas que han sido directamente contratadas por la empresa ya sea a plazo indeterminado, fijo o a tiempo parcial, requisito que no se cumple en el caso de autos pues los trabajadores no han sido contratados jamás por las codemandadas.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

- c) Respecto al segundo requisito refiere que estos no cumplen con ningún tipo de jornada laboral en favor de su empresa, es más durante el proceso el sindicato demandante reconoce de manera expresa que nunca han prestado servicios para ellos.
- d) En consecuencia, refiere que de la aplicación de estas normas jurídicas no se puede concluir que a los trabajadores demandantes les asista el derecho a participar de las utilidades que generan empresas distintas de su empleador por no cumplir con los supuestos de hecho que establece la norma especial.
- e) Respecto al artículo 8 refiere que los trabajadores demandantes adquirieron el derecho a participar de las utilidades que genera su empleador PPC a partir de la fecha de la escritura pública de fusión desde marzo de 2006 y no en fecha anterior a la misma, motivo por el cual para efectos de la participación de utilidades, el reconocimiento de la fecha de que se realiza en aplicación del principio de continuidad laboral no resulta aplicable para generar derechos a los trabajadores respecto a las utilidades.

31. En principio, como en la primera causal, debemos señalar que el conflicto en el caso es esencialmente el siguiente:

- a) La aplicación al caso de disposiciones normativas y principios jurídicos, relacionadas a la existencia de un grupo de empresas y la existencia de fraude en la escisión, a partir del cual se menoscaba el derecho de los trabajadores a la participación de las utilidades con anterioridad a la escisión.
- b) Aplicación directa y única del artículo 2 del Decreto Supremo N.º 009-98-TR.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

32. Debemos asumir que, en el caso, son aplicables los fundamentos señalados en la causal anterior. En este sentido, debemos señalar que los fundamentos a partir del cual la Sala Superior selecciona e interpreta el material normativo, pueden ser cuestionados en sede casatoria; no obstante, la causal señalada por el recurrente (inaplicación de una disposición normativa), dado el carácter extraordinario del recurso de casación y la necesidad de que en el recurso se precisen las causales, no permite cuestionar, situaciones distintas a la señalada en la causal de inaplicación.

33. Asimismo, asumiendo el razonamiento del órgano jurisdiccional, quien, en consideración a la actuación fraudulenta en los procesos de escisión de la demandada, asume la existencia de una sola empresa, es posible la aplicación del dispositivo normativo cuya inaplicación denuncia, en el sentido señalado por el recurrente

34. Por estas consideraciones, el recurrente no ha acreditado la causal denunciada, por lo que debemos declarar infundada esta causal

III. MI VOTO:

Es porque se declare INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por las codemandadas, **Pluspetrol Corporation Sociedad Anónima, Pluspetrol Lote 56 Sociedad Anónima y Pluspetrol Camisea Sociedad Anónima** contra la Sentencia de Vista del veinticinco de enero de dos mil veintidós, que revocó la Sentencia apelada del cinco de diciembre de 2016, que declaró INFUNDADA la demanda y reformándose la declaró FUNDADA EN PARTE

En consecuencia, **NO SE CASE** la sentencia de vista.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N.º 01921-2022
LIMA
Pago de utilidades
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

En los seguidos por el **Sindicato Único de Trabajadores Pluspetrol Corporation Sociedad Anónima (SUTRAPPEC)** contra **Pluspetrol Corporation Sociedad Anónima, Pluspetrol Lote 56 Sociedad Anónima y Pluspetrol Camisea Sociedad Anónima**, sobre pago de utilidades.

SS. SS.

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

Lrm/

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que, el sentido del voto suscrito por el señor juez supremo **Bustamante del Castillo**, fue dejado oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.