



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República

SENTENCIA
CAS. LAB N° 1162-2013
JUNIN

Lima, treinta de setiembre
del dos mil trece.-

**LA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE DE
LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA;**-----

VISTA; la causa en audiencia pública llevada a cabo en el día de la fecha;
con los señores Jueces Supremos: Sivina Hurtado - Presidente, Walde
Jáuregui, Morales González, Rueda Fernández y Ayala Flores; con el informe
oral del abogado Roberto Matallana Ruiz; y, producida la votación conforme
a ley; se ha emitido la siguiente sentencia:

1.- MATERIA DE LOS RECURSOS DE CASACIÓN:

Se trata del recurso de casación interpuesto por Telefónica del Perú
Sociedad Anónima Abierta de fecha cuatro de diciembre del dos mil doce,
obrante de fojas cuatrocientos cinco a cuatrocientos treinta y dos, y por
Telefónica Móviles Sociedad Anónima, de fecha cuatro de diciembre del dos
mil doce, obrante de fojas trescientos ochenta y cuatro a cuatrocientos,
contra la sentencia de vista de fecha nueve de noviembre del dos mil doce,
corriente de fojas trescientos sesenta y cuatro a trescientos setenta y tres,
que revoca la sentencia de primera instancia expedida el siete de setiembre
del dos mil doce, corriente a fojas doscientos sesenta y dos a doscientos
setenta y tres, que declaró infundada la demanda incoada y, reformándola;
declararon fundada la demanda de Nulidad de Tránsito y Restitución a
Planillas interpuesta por doña Zimri Ruth Cabrera Cairo contra las empresas
recurrentes, con lo demás que contiene.

2.- CAUSALES DE LOS RECURSOS DE CASACIÓN:



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República

SENTENCIA
CAS. LAB N° 1162-2013
JUNIN

Mediante resolución de fecha catorce de junio del dos mil trece, obrante de fojas ciento treinta y cinco a ciento treinta y ocho del cuadernillo de casación formado en esta Sala Suprema, este Tribunal ha declarado procedente el recurso de casación interpuesto por **Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta**, por las siguientes causales: a) *Infracción normativa consistente en la aplicación indebida del artículo 1435 del Código Civil*, b) *infracción normativa consistente en la interpretación errónea del principio de continuidad*, c) *infracción normativa consistente en la aplicación indebida de los principios de irrenunciabilidad de derechos y ajenidad de la relación laboral*, y d) *el apartamiento del precedente vinculante establecido por la Corte Suprema en la Casación N° 951-2005-Lima*.

Asimismo, mediante resolución de la misma fecha, obrante de fojas ciento treinta y nueve a ciento cuarenta y dos, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por **Telefónica Móviles Sociedad Anónima**, por las siguientes causales: a) *Infracción normativa consistente en la aplicación indebida de los artículos 1435 y 219 numeral 1) del Código Civil* y, b) *Infracción normativa consistente en la interpretación errónea del artículo 391 de la Ley General de Sociedades y el principio de ajenidad de la relación laboral*.

Resulta adecuado precisar, que en los autos calificadorios a los que se ha hecho alusión precedentemente, se declaró improcedente la causal invocada por ambas recurrentes, consistente en la infracción normativa del artículo 139 incisos 3) y 5) de la Constitución Política, referidas a la contravención a las normas que garantizan el derecho a un debido proceso y la motivación de las resoluciones judiciales.



SENTENCIA
CAS. LAB N° 1162-2013
JUNIN

3.- DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE PRONUNCIAMIENTO:

En dicho sentido, atendiendo a que las causales declaradas procedentes, constituyen infracciones normativas materiales, este Tribunal Supremo en los considerandos posteriores evaluará el pedido casatorio subordinado señalado por ambas recurrentes en sus respectivos recursos, consistente en la revocatoria de la sentencia de vista.

4.- CONSIDERANDO:

PRIMERO: De las posiciones de las partes y trámite del proceso:

1.1. Fluye de los actuados que mediante escrito de fecha veinticuatro de abril del dos mil doce, subsanado de fojas veinticuatro a veinticinco, doña Zimri Cabrera Cairo interpone demanda contra Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta y Telefónica Móviles Sociedad Anónima, a fin que se declare la nulidad del trasvase implementado por la primera a las mencionadas, a la segunda de ellas, y en consecuencia, se disponga la restitución de la demandante a las planillas de Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta como trabajadora estable y permanente, con los mismos derechos y beneficios que venía gozando hasta antes de la reorganización societaria efectuada por las coemplazadas. Funda su pretensión en el hecho de haber venido laborando durante más de treinta y nueve años para la empresa principal en el cargo de Auxiliar Ofimático I, siendo que de manera sorpresiva en el mes de agosto del dos mil once, fue incorporada a la planilla de la empresa Telefónica Móviles Sociedad Anónima; aduce que dicho acto de traslado es nulo, por cuanto no ha existido consentimiento de su parte, vulnerando su libertad laboral; agrega además que, el argumento de la demandada en procesos judiciales similares, referido a que el traslado del



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República

SENTENCIA
CAS. LAB N° 1162-2013
JUNIN

trabajador se ha ejecutado en virtud del procedimiento de reorganización simple previsto en el artículo 391 de la Ley N° 26887 - Ley General de Sociedades, no toma en consideración que dicha norma se refiere a la segregación patrimonial, pero en ningún momento faculta el trasvase de trabajadores.

1.2. A su turno se advierte que, mediante escritos de fecha cuatro de julio de dos mil doce, obrantes de fojas treinta y cinco a cincuenta y ocho, y ciento treinta y uno a ciento cuarenta y cinco, las codemandadas Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta y Telefónica Móviles Sociedad Anónima, contestan la demanda, respectivamente, bajo argumentos similares, siendo los principales: i) la incorporación de la demandante a la planilla de Telefónica Móviles es una consecuencia necesaria y razonable de la reorganización simple de Telefónica del Perú, que ha implicado la transferencia de un fondo empresarial o unidades de negocio a título universal que comprende activos, pasivos y también relaciones jurídicas; ii) dicha incorporación en planillas es un acto legal y válido, que no ha importado perjuicio alguno para la accionante, puesto que existe manifiesto compromiso entre las codemandadas de respetar el tiempo de servicio acumulado y los beneficios laborales de origen legal y convencional, el mismo que se ha venido cumpliendo cabalmente a la fecha; iii) la decisión de ambas empresas de participar en forma conjunta en un proceso de reorganización simple, supone el ejercicio legítimo de su derecho constitucional a la libertad de empresa reconocido en el artículo 59 de la Constitución Política del Estado; iv) Telefónica Móviles Sociedad Anónima goza de una gran solvencia económica que le permite responder por el pago de los beneficios laborales de la actora; y v) que no se requería el



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República

SENTENCIA
CAS. LAB N° 1162-2013
JUNIN

consentimiento de la demandante para efectuar el trasvase, en la medida que no estamos ante una figura de cesión de posición contractual, sino ante una transmisión de empresas.

1.3. Por sentencia de fecha siete de setiembre del dos mil doce, corriente de fojas doscientos sesenta y dos a doscientos setenta y tres, el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, se declara infundada la demanda interpuesta, tras considerar que: i) con el trasvase efectuado por las codemandadas, no se ha afectado a la accionante en sus derechos laborales; ii) la Corte Suprema en la Casación N° 991-2005-La Libertad, ha reconocido que los cambios empresariales no alteran el contrato de trabajo, y que la empresa receptora de los trabajadores deberá reconocer los derechos del personal de traspaso, incluso aquellos originados en el empleador originario; iii) el traspaso efectuado garantiza los intereses de los trabajadores respecto a los deberes de información, responsabilidad solidaria entre el empleador sustituido y adquirente y la continuidad de los efectos del convenio colectivo.

1.4. La Segunda Sala Mixta de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, a través de la sentencia de vista de fecha nueve de noviembre del dos mil doce, obrante de fojas trescientos sesenta y cuatro a trescientos setenta y tres, decide revocar la sentencia apelada que declaró infundada la demanda, y reformándola la declaró fundada; en consecuencia, decretó la nulidad del traslado del trabajador, y ordenó la restitución de la actora a la planilla de Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, en el mismo puesto y nivel que venía laborando, con costos y costas. Ampara su decisión en los siguientes fundamentos: i) el traslado de la actora se ha efectuado sin su consentimiento, evidenciándose que la empleadora primigenia ha



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República

SENTENCIA
CAS. LAB N° 1162-2013
JUNIN

procedido en forma unilateral al ceder su posición contractual de empleadora a favor de la empresa cesionaria, contraviniendo el artículo 1435 del Código Civil sobre cesión de posición contractual; ii) con el traspaso efectuado se estaría dejando de lado los derechos constitucionales y derechos ya ganados vía convenios colectivos, así como también se estaría vulnerando su derecho a la libertad sindical y restringiendo la manifestación de voluntades; iii) el artículo 391 de la Ley N° 26887 – Ley General de Sociedades, está referido específicamente a bloques patrimoniales, en los cuales no cabe incluirse a los trabajadores, ya que estos son ajenos a la empresa con la cual mantiene un contrato de trabajo a plazo indeterminado, protegido por el principio de continuidad y causalidad; iv) se han vulnerado los principios de continuidad laboral, causalidad y ajenidad.

SEGUNDO: Respecto de la infracción normativa consistente en la aplicación indebida del artículo 1435 del Código Civil invocada por Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta y Telefónica Móviles Sociedad Anónima; y las infracciones normativas consistente en la aplicación indebida de los artículos 219 numeral 1) del Código Civil y 391 de la Ley General de Sociedades denunciadas por esta última:

2.1. Coinciden las empresas recurrentes en señalar que el *Ad quem* ha aplicado indebidamente el artículo 1435 del Código Civil sobre cesión de posición contractual, y con ello exigir el consentimiento de la trabajadora en el traspaso, alegando que dicho dispositivo legal no es el adecuado para analizar la validez de la incorporación de la demandante a la planilla de Telefónica Móviles Sociedad Anónima, en virtud de que la misma se produjo en el marco de una transmisión de empresa, consecuentemente la norma que debió aplicarse es la contenida en el artículo 391 de la Ley N° 26887 -



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República

SENTENCIA
CAS. LAB N° 1162-2013
JUNIN

Ley General de Sociedades la cual regula la reorganización simple, y por ello Telefónica Móviles Sociedad Anónima denuncia también la inaplicación de esta última norma. Agrega Telefónica Móviles Sociedad Anónima que no resulta correcto el razonamiento de la Sala Superior al indicar que en la reorganización ejecutada faltaría uno de los requisitos del acto jurídico, como es la manifestación de voluntad prevista en el numeral 1) del artículo 219 del Código Civil, toda vez que dicho consentimiento únicamente es necesario en la figura jurídica de cesión de posición contractual, mas no en una transmisión de empresa como la que efectivamente se realizó.

2.2. Formulado el recurso casatorio en esos términos, este Supremo Tribunal considera indispensable desarrollar el marco conceptual y normativo de los institutos jurídicos invocados (cesión de posición contractual y transmisión de empresa por reorganización simple), a fin de establecer sus diferencias y con ello brindar una respuesta congruente a los agravios denunciados.

2.3. Cesión de posición contractual: El acto jurídico de cesión de posición contractual se encuentra regulado en el artículo 1435 y siguientes del Código Civil, bajo los siguientes términos: *"En los contratos con prestaciones no ejecutadas total o parcialmente, cualquiera de las partes puede ceder a un tercero su posición contractual. Se requiere que la otra parte preste su conformidad antes, simultáneamente o después del acuerdo de cesión. Si la conformidad del cedido hubiera sido prestada previamente al acuerdo entre cedente y cesionario, el contrato sólo tendrá efectos desde que dicho acuerdo haya sido comunicado al cedido por escrito de fecha cierta"*. Del dispositivo legal invocado se desprende que, por la cesión de posición contractual se transfiere a un tercero la situación jurídica derivada de la relación obligacional existente, entendida dicha posición como un conjunto



SENTENCIA
CAS. LAB N° 1162-2013
JUNIN

de derechos y obligaciones; es en este contexto que el artículo 1437 del referido cuerpo legal, señala que el cedente se aparta de sus derechos y obligaciones y unos y otros son asumidos por el concesionario desde el momento en que se celebra la cesión. Todo ello implica que, la cesión de posición contractual, es la operación jurídica a través de la cual uno de los titulares originales de una determinada relación contractual (cedente) cede a un tercero (cesionario) dicha titularidad a fin que ella vincule al nuevo titular con el otro titular original (cedido), manteniéndose objetivamente intacta la relación contractual y siempre con el asentimiento de este último.

2.4. Transmisión de empresas y reorganización simple: La empresa es entendida como *“un conjunto de capital y trabajo que funciona de manera organizada para la consecución de un determinado fin mercantil. Dentro de ella, precisamente, se desenvuelve la relación de trabajo, la que se inserta en la organización empresarial y se articula orgánicamente para la realización de sus fines”*¹.

Es necesario recalcar, que los cambios que últimamente se han venido dando en la realidad socioeconómica, tales como globalización, generación de mercados flexibles, nuevos paradigmas tecnológicos, entre otros; han influido decisivamente en el ámbito empresarial, de tal forma que la organización del trabajo en las empresas ya no responde a los modelos tradicionales de producción basados en la concentración de las operaciones y de la mano de obra en una sola entidad; sino –como lo señala el profesor Mauro Ugaz - está orientada a la desconcentración de sus actividades como también su mano de obra, imponiéndose relaciones de tipo comercial donde

¹ MONEREO PÉREZ, José Luis. “Las relaciones de trabajo en la transmisión de empresa”, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987. P. 24.



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República

SENTENCIA
CAS. LAB N° 1162-2013
JUNIN

se apuesta por la cooperación de socios estratégicos que refuercen su participación en el mercado.² Es en dicho escenario que aparece el fenómeno de *descentralización productiva*, en virtud del cual *“una empresa decide no realizar directamente a través de sus medios materiales y personales ciertas fases o actividades precisas para alcanzar el bien final de consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales, con quienes se establecen acuerdos de cooperación de diversos tipos”*.³ Como lo señala el autor citado en forma precedente, estos acuerdos de cooperación presentan disímiles y versátiles ropajes jurídicos, como es el caso de fusiones, escisiones, grupos de empresas, intermediación laboral, subcontratación; dentro de los cuales además se encuentra la figura de reorganización simple cuya celebración en el caso de autos es invocada por ambas recurrentes.

Varias de esas alianzas muchas veces conllevan a desmembrar la unidad originaria empresarial para dar paso a entidades que asumen parcelas de operaciones, incorporando incluso bienes y personal que corresponden a la empresa inicial⁴; siendo una de ellas la ya mencionada reorganización simple, definida por el artículo 391° de la Ley 26887- Ley General de Sociedades como aquél (...) *acto por el cual una sociedad segrega uno o más bloques patrimoniales y los aporta a una o más sociedades nuevas o existentes, recibiendo a cambio y conservando en su activo las acciones o participaciones correspondientes a dichos aportes*”. Esta reorganización

² UGÁZ OLIVARES, Mauro. “Transmisión de Empresa y Convenio Colectivo”, en: Estudios del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Libro en Homenaje a Javier Neves Mujica, Grijley, primera edición 2009, p. 398.

³ CRUZ VILLAÓN, Jesús. “Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales”. Revista de Trabajo y Seguridad Social N° 13, 1994. P8.

⁴ BAZ RODRÍGUEZ, Jesús. “Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo”, Granada, Comenares, 2002. P.7.



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República

SENTENCIA
CAS. LAB N° 1162-2013
JUNIN

simple, forma parte a su vez de una figura jurídica mayor, como lo es la transmisión empresarial.

La transmisión de empresas es un fenómeno legal que tiene por resultado el cambio de titular en la empresa que ha sido objeto de transmisión, de manera que, ejecutada la misma, la empresa se mantiene con los elementos patrimoniales y personales necesarios para continuar operando⁵; es por ello que, tomando en cuenta lo advertido por Monereo Pérez, consideramos que lo correcto en este escenario, es indicar que existe una sucesión de empresarios, mas no una sucesión de empresas, pues el cambio que opera luego del traspaso no está referido a la empresa, sino a la titularidad de la misma⁶.

Para que se configure una transmisión de empresas deben concurrir necesariamente dos elementos: i) el elemento subjetivo: El cambio de titularidad de la empresa; y ii) el elemento objetivo: la transmisión de una entidad económica; el primero de ellos está referido básicamente al cambio de la titularidad del objeto materia de la transferencia, el cual consiste en la sustitución de la persona del empresario, esto es, de *“la persona física o jurídica que ostenta un derecho de explotación de la empresa”*, por ende, es válido afirmar que aquello que se transmite no es precisamente la empresa, sino la titularidad de la misma, en cuanto ésta es objeto del tráfico jurídico como unidad económica y patrimonial⁷; el segundo de los mencionados, implica que se transmita una organización susceptible de explotación económica, que no viene a ser más que la empresa en sí - y que como bien

⁵ ARCE ORTIZ, Elmer. “Derecho Individual del Trabajo en el Perú. *Desafíos y deficiencias*”, Palestra, primera edición, junio 2008, p. 142.

⁶ MONEREO, *Op. Cit.* p 406.

⁷ MEJÍA MADRID, Renato. “Transmisión de empresa y relaciones laborales”, en: Revista Foro Jurídico, Lima, Año III, N° 6, 2006. p. 238



SENTENCIA
CAS. LAB N° 1162-2013
JUNIN

lo ha manifestado el autor Mauro Ugaz, en la obra citada *ut supra* - no necesariamente coincidirá con una persona jurídica determinada, sino que también podrá abarcar unidades menores, como una unidad productiva autónoma, e incluso, a un conjunto de elementos patrimoniales y/o humanos que tengan potencialidad de aprovechamiento económico.⁸

2.5. Diferencias entre la cesión de posición contractual y la transmisión de empresas en el ámbito laboral: Lo indicado en forma precedente, respecto de los dos institutos jurídicos objeto de análisis, nos conlleva a afirmar en forma coincidente con lo expresado por Elmer Arce, que existen dos supuestos de subrogación patronal: el primero, que se transfiera al trabajador mediante la figura de cesión de posición contractual, y segundo, que se transfiera al trabajador en el marco de un proceso de reestructuración patrimonial a través del mecanismo de la transmisión de la empresa.⁹ Como lo refiere el citado autor, para la primera de las fórmulas citadas, se aplica supletoriamente el artículo 1435 del Código Civil, referido a la cesión de posición contractual, en cuyo caso, de conformidad con dicho dispositivo legal se requiere que la otra parte (trabajador cedido) preste su conformidad; se señala que la ventaja para el trabajador cedido es que tras su consentimiento el nuevo empleador asumiría el conjunto de obligaciones y cargas laborales impuestas al anterior empleador a tenor del contrato de trabajo celebrado en su momento con el trabajador transferido; aquí lo que ocurre es que el trabajador pasa de una empresa a otra, que a su vez tienen titulares diferentes. En lo que concierne a la segunda de las fórmulas mencionadas, esto es, transmisión de empresa, como ya se ha indicado

⁸ UGAZ, *Op Cit.*

⁹ ARCE, *Op. Cit.* p 142.



SENTENCIA
CAS. LAB N° 1162-2013
JUNIN

líneas arriba, se produce un cambio de titular, manteniéndose la misma empresa, con sus elementos patrimoniales y personales, cambiando únicamente el titular de la misma; cabe resaltar, que para que opere esta figura societaria, no es necesario el consentimiento del trabajador de la empresa originaria, toda vez que el traspaso de trabajadores en dicho escenario resulta imperativo para que la unidad económica y social (empresa) continúe desarrollando su actividad productiva, esto implica que la incorporación del trabajador en la planilla del nuevo titular de la misma sea una consecuencia necesaria y razonable para la eficacia del acto jurídico válidamente celebrado.

2.6. De la protección del trabajador en la transmisión de empresas: Sin perjuicio de lo esbozado con anterioridad, resulta necesario poner de relieve, que como consecuencia de la transmisión de una empresa surgirá un interés legítimo del trabajador involucrado en la misma, quien ante la sustitución de la parte con la cual contrató, pretenderá que no se afecte sus derechos laborales, principalmente la vigencia del vínculo, de las condiciones contractuales inicialmente pactadas y el cobro de créditos. Frente a ello, tenemos que nuestra legislación laboral actual omite regular las consecuencias laborales de una transmisión empresarial; sin embargo, dicha omisión es compensada con el principio de continuidad de la relación laboral. En efecto, el principio de continuidad permite que el nuevo titular de la empresa asuma las obligaciones del titular originario y el respeto de los derechos laborales adquiridos por los trabajadores comprendidos en la transmisión, viéndose impedido de extinguir el vínculo laboral con estos; es en dicho sentido que se ha pronunciado la Corte Suprema en la Casación N° 991-2005-LA LIBERTAD, órgano que citando al maestro Américo Plá, señaló



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República

SENTENCIA
CAS. LAB N° 1162-2013
JUNIN

que: "(...) los efectos y alcances del principio de continuidad (...) en virtud al cual, el contrato de trabajo que es de tracto sucesivo, esto es, que perdura en el tiempo, se considera como uno de duración indefinida resistente a las circunstancias que en ese proceso puedan alterar tal carácter, por lo cual, este principio se encuentra íntimamente vinculado a la vitalidad y resistencia de la relación laboral a pesar que determinadas circunstancias puedan aparecer como razón o motivo de su terminación. Así Américo Plá, al analizar el alcance de este principio desde la perspectiva de la sustitución del empleador, refiere 'Otra de las características que presenta el contrato de trabajo en la realidad, es que sufre no sólo novaciones objetivas. O sea, que no sólo cambian las condiciones de trabajo sino los protagonistas del contrato' (sic), cambios que en la persona del empleador no significa la culminación del contrato de trabajo, todo lo contrario continúa Plá, 'La idea directriz es que la empresa constituye una universalidad cuyos elementos puedan cambiar sin que se altere la unidad del conjunto. El empleador puede transferir a otro la empresa, los miembros del personal se renuevan sin que se altere la unidad del conjunto. Cuando el nuevo empleador continúa la explotación en las mismas condiciones que su predecesor, la unidad económica y social que constituye la empresa permanente (siendo) la misma (...)".

Todo ello nos lleva a discernir, que **para que una transmisión empresarial resulte válida y conforme los principios laborales y constitucionales, es requisito que la misma no contenga intrínsecamente un fraude para los derechos de los trabajadores involucrados**; en dicha medida, el nuevo empleador deberá respetar todos los derechos laborales, ya sea de origen legal o convencional, que los trabajadores gozaban con la empleadora



SENTENCIA
CAS. LAB N° 1162-2013
JUNIN

originaria, lo cual incluye además el respeto de las condiciones bajo las cuales se prestaban los servicios.

2.7. De la reorganización simple de Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta:

En el presente caso, es un hecho determinado en la sentencia de primera instancia, y que además se corrobora con la escritura pública, su fecha uno de agosto del dos mil once, obrante de fojas sesenta y siete a ciento siete, que las empresas codemandadas celebraron un contrato de reorganización simple y aumento de capital, por el cual Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta transfirió un bloque patrimonial a favor de Telefónica Móviles Sociedad Anónima y a cambio de ello recibió acciones representativas de capital social que ésta emita como consecuencia de la recepción del referido bloque y el consiguiente aumento de capital que experimente; apreciándose en la parte pertinente a los "Efectos de la Reorganización Simple", que ambas empresas acordaron que los contratos laborales, así como los beneficios, obligaciones y relaciones que se trasladen como parte del mismo se mantendrán vigentes; se precisa además que Telefónica Móviles Sociedad Anónima, declaró gozar de solvencia económica suficiente para asumir los compromisos laborales que se originen como consecuencia de la reorganización simple, comprometiéndose adicionalmente a respetar la continuidad del vínculo laboral de los trabajadores involucrados.

La sentencia de vista impugnada, acogiendo la postura de la parte demandante, determinó que el traslado de la trabajadora a la planilla de Telefónica Móviles Sociedad Anónima, es nulo, en la medida que fue realizado sin el consentimiento de aquélla, en su condición de trabajadora



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República

SENTENCIA
CAS. LAB N° 1162-2013
JUNIN

cedida, contraviniendo de esa forma el artículo 1435 del Código Civil sobre cesión de posición contractual; y que asimismo, el artículo 391 de la Ley N° 26887 - Ley General de Sociedades, está referido específicamente a bloques patrimoniales, en los cuales no cabe incluirse trabajadores, ya que estos son ajenos a la empresa con la cual mantiene un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Sobre el particular, este Tribunal Supremo -de conformidad con el marco desarrollado *ut supra*- advierte que la Sala Superior ha aplicado indebidamente al presente caso el artículo 1435 del Código Civil, al calificar el traslado de la trabajadora como una cesión de posición contractual, y con ello exigir el consentimiento de ésta para su validez; debiendo señalarse que en el caso de autos no se ha configurado dicha institución que es de naturaleza civil, sino la figura societaria de reorganización simple (transmisión de empresa) facultada a la codemandada Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta en virtud de su derecho constitucional de libertad de empresa y el artículo 391 de la Ley N° 26887 - Ley General de Sociedades, en la que se puede afirmar que ha transferido a favor de Telefónica Móviles Sociedad Anónima un fondo o unidad empresarial la cual comprende activos, pasivos y relaciones jurídicas, siendo que en dicho contexto la transmisión de empresa determina que el traspaso de los trabajadores resulte imperativo y necesario para que la unidad económica y social transferida, continúe desarrollando su actividad productiva.

Dicho razonamiento nos lleva a concluir además, que el Colegiado Superior ha inaplicado el artículo 391 de la Ley N° 26887 - Ley General de Sociedades, que habilita a las empresas a efectuar válidamente una reorganización empresarial, en tanto que en el escenario en que sucedieron



SENTENCIA
CAS. LAB N° 1162-2013
JUNIN

los hechos dicha norma resultaba pertinente para resolver la litis planteada interpretada conjuntamente con el principio de continuidad de la relación laboral. Se aprecia además, la aplicación indebida del artículo 219 numeral 1) del Código Civil, dado que al no ser necesario el consentimiento de la actora para que se ejecute la transmisión de empresas entre las codemandadas, no se puede afirmar que el acto jurídico de reorganización simple celebrado entre aquéllas es nulo por falta de manifestación de voluntad del agente.

TERCERO: En torno a la infracción normativa de los principios de continuidad, ajenidad e irrenunciabilidad de derechos, invocados por las codemandadas:

Del principio de Continuidad: Señala Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, que si bien la Sala Superior acierta al citar el principio de continuidad como referente necesario para resolver el presente caso, incurre en error al concluir que la incorporación de la demandante a la planilla de Telefónica Móviles Sociedad Anónima, sin su consentimiento implicó la vulneración de dicho principio.

Al respecto, es menester precisar que, el principio de continuidad considera al contrato de trabajo como uno de duración indefinida, haciéndolo resistente a las circunstancias que en ese proceso pueden alterar este carácter, de tal manera que el trabajador pueda seguir prestando sus servicios si es esa su voluntad, y mientras exista la fuente de trabajo. Conforme lo señala Américo Plá, en su reconocida obra "Los Principios del Derecho del Trabajo"¹⁰, la proyección o alcance de este principio se traduce en las siguientes

¹⁰ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. "Los principios del derecho de trabajo" segunda edición, Ediciones De Palma Buenos Aires-1978, pp. 150 a 240.



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República

SENTENCIA
CAS. LAB N° 1162-2013
JUNIN

consecuencias: i) Preferencia por los contratos de duración indefinida, ii) amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato, iii) facilidad para mantener el contrato a pesar de los incumplimientos o nulidades en que se haya incurrido, iv) resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato, por voluntad patronal, v) interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones, y vi) prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador. Para fines del presente caso, interesa resaltar la última de las manifestaciones del principio *sub exámine*.

En efecto, como ya se acotó, en los casos de transmisión empresarial, el traspaso de trabajadores conjuntamente con el bloque patrimonial constituye una consecuencia necesaria para la eficacia de la figura jurídica empleada (en el presente caso, reorganización simple); la falta de legislación específica sobre los efectos de la transmisión de empresa nos obliga a recurrir a los principios del derecho del trabajo, los cuales por su naturaleza poseen fuerza normativa, entre los cuales se halla el principio de continuidad. La aplicación de este principio resulta técnicamente acertada en nuestro sistema jurídico, en la medida que evita que el cambio de titularidad conlleve la extinción del contrato de trabajo o la modificación arbitraria de las condiciones laborales; y es que se debe tener en cuenta que, si la empresa no se extingue, sino únicamente cambia de titular, la fuente de trabajo tampoco fenece, ya que en dichos casos no existe justificación alguna que permita suponer la terminación del contrato de trabajo *"la relación laboral continúa a pesar de esa sustitución en tanto la idea directriz es que la empresa constituye una*



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República

SENTENCIA
CAS. LAB N° 1162-2013
JUNIN

universalidad cuyos elementos pueden cambiar sin que se altere la unidad del conjunto".¹¹

Bajo este contexto, resulta errónea la interpretación que la Sala Superior ha efectuado respecto al principio de continuidad, en el sentido que el mismo obliga a Telefónica del Perú Sociedad Anónima a mantener luego de una transmisión empresarial a la demandante en su planilla; toda vez que por el contrario, es precisamente en base a este principio que se posibilita dicha transmisión sin la afectación del vínculo laboral de la trabajadora con la empresa transmitida, y obliga a su nueva titular a respetar el contrato laboral y todos los derechos laborales que le asisten a aquélla, incluidas las condiciones bajo las cuales se venía prestando los servicios; mandato que en el presente caso se verifica, toda vez que de acuerdo a lo precisado por el *A quo*, en el cuarto considerando de la apelada, en la audiencia de juzgamiento, específicamente en la declaración de parte de la actora, ésta reconoció que su cargo laboral (auxiliar ofimática), fecha de ingreso, el pago de sus remuneraciones, su área laboral, las funciones que realiza, y su descuento sindical, siguen siendo los mismos que cuando laboraba para Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta; en consecuencia, se arriba a la conclusión, que con la reorganización simple efectuada por las codemandadas, no se ha afectado los derechos laborales de la demandante; es más, la propia actora señaló que desde agosto del dos mil once (fecha en que se ejecutó la transmisión) hasta la actualidad, no ha tenido ningún perjuicio económico, lo cual es corroborado con las boletas de pago presentadas como medios probatorios (fojas once a diecisiete), así como la

¹¹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "Reflexiones sobre los sujetos de la relación laboral", en: *Ius Et Veritas* N° 40, 2010, pp. 155-156.



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República

SENTENCIA
CAS. LAB N° 1162-2013
JUNIN

carta emitida por el Gerente de Relaciones Laborales de Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta (fojas ciento once), a la Federación de Trabajadores del Sector Comunicaciones del Perú, en la que garantiza la estabilidad de los derechos laborales y beneficios de los trabajadores que gozaban bajo el mando de Telefónica del Perú.

De los principios de Ajenidad e irrenunciabilidad de derechos: Se advierte también que el Colegiado Superior ha fundado su decisión en los principios de ajenidad e irrenunciabilidad de derechos, concluyendo que estos han sido vulnerados con el traslado de la trabajadora a la planilla de Telefónica Móviles Sociedad Anónima; sin embargo, ninguno de los principios invocados es aplicable al caso objeto de pronunciamiento; toda vez que, la demandante no ha realizado ningún acto de disposición voluntario de derechos nacidos en una norma imperativa; así como tampoco se puede predicar que los riesgos de la actividad comprenda una supuesta ajenidad de la reorganización de la empresa. En consecuencia, dichos principios han sido aplicados indebidamente al caso de autos.

CUARTO: Sobre el apartamiento del precedente vinculante establecido por la Corte Suprema en la Casación N° 951-2005-Lima, expresado por Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta:

En lo atinente a esta causal del recurso, corresponde precisar que en la citada ejecutoria, que constituye precedente vinculante conforme a lo expresado en su parte resolutive, se estableció en su considerando sexto lo siguiente: "(...) *en virtud del principio de despersonalización del empleador, que constituye un elemento implícito de nuestro ordenamiento jurídico y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política de mil novecientos noventa y tres que ha visto al trabajo como un*



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República

SENTENCIA
CAS. LAB N° 1162-2013
JUNIN

deber y un derecho base del bienestar social y medio de realización de la persona (artículo veintidós), aun cuando se haya producido una novación subjetiva en la relación laboral por el cambio del empleador ello no extingue el contrato de trabajo, ni lo modifica, por el contrario importa transferir al adquirente los contratos de trabajo del personal que laboraba en el negocio cedido asumiendo así el nuevo titular todas las obligaciones derivadas del mismo, aún las generadas en forma retroactiva a la fecha en que se asume tal condición”.

Aun cuando los fundamentos jurídicos de la referida casación, resulten ilustrativos para la resolución del presente caso, en la medida que desarrolla los principios de continuidad y despersionalización del empleador el supuesto de cambio del empleador; los hechos dilucidados en la misma, no son objetivamente similares a los planteados en el caso *sub exámine*, razón por la cual este extremo del recurso deviene en infundado.

5.- DECISION:

Por estas consideraciones, Declararon: **FUNDADOS** los recursos de casación interpuesto por Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta de fecha cuatro de diciembre del dos mil doce, obrante de fojas cuatrocientos cinco a cuatrocientos treinta y dos, y por Telefónica Móviles Sociedad Anónima, de fecha cuatro de diciembre del dos mil doce, obrante de fojas trescientos ochenta y cuatro a cuatrocientos, en consecuencia; **CASARON** la sentencia de vista de fecha nueve de noviembre del dos mil doce, corriente de fojas trescientos sesenta y cuatro a trescientos setenta y tres, que revocando la apelada declaró fundada la demanda; y **actuando en sede de instancia REVOCARON** la sentencia recurrida, y **CONFIRMARON** la



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República

SENTENCIA
CAS. LAB N° 1162-2013
JUNIN

apelada que declaró infundada la demanda; en los seguidos por doña Zimri Ruth Cabrera Cairo contra Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta y Telefónica Móviles Sociedad Anónima, sobre nulidad de trasvase y restitución a planillas; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano", conforme al artículo 41 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; y los devolvieron.- **Juez Supremo Ponente: Sivina Hurtado.**

S.S.

SIVINA HURTADO

WALDE JAUREGUI

MORALES GONZALEZ

RUEDA FERNANDEZ

AYALA FLORES

Se Publico Conforme a Ley

Carmen Rosa Diaz Acevedo
Secretaria
De la Sala de Derecho Constitucional y Social
Permanente de la Corte Suprema

09 OCT. 2013