

Congreso debatirá que directores de empresas compartan responsabilidad por pago a trabajadores

También se busca crear responsabilidad solidaria para otras empresas que formen parte del mismo grupo económico. Expertas consideran que la medida es desproporcionada.



Directores solo serían responsables si se demuestra que actuaron de manera maliciosa.

Gabriel O'Hara Salini
gabriel.ohara@diariogestion.com.pe

Lima, 01/02/2023 03:23 p.m.

La **Comisión de Economía del Congreso** tiene a su cargo el **proyecto de ley 3988/2022-CR**, que busca que las empresas que forman parte de un grupo empresarial o que están vinculadas entre sí, y los representantes legales y directores de las mismas sean responsables solidarios por el pago de deudas laborales y de seguridad social que mantengan con sus trabajadores.

En estricto, el proyecto, propuesto por la bancada de **Juntos por el Perú**, busca crear “**responsabilidad solidaria**” entre las empresas antes mencionadas, definidas como aquellas que tienen un cierto grado de control sobre la otra o que comparten dirección.

Cecilia Guzmán-Barrón, de Atalla Legal, señala que, **en otros países, como Chile, ya existe esta disposición en la norma y, en el Perú, se ve que dicho criterio se aplica a nivel de los juzgados, pero de manera peligrosa.**

“*Uno de los problemas de su aplicación es que no se define cuándo estamos ante un grupo empresarial o empresas vinculadas. Los jueces pueden creer que porque unas empresas comparten rubro y domicilio se encuentran vinculadas. Se tiene que fijar bien cómo se define lo que es o no un grupo económico*”, indica al respecto.

Helga Irazola, asociada del estudio **Rebaza**, agrega que lo dicho por Guzmán-Barrón aplica en casos en los que se pueda probar que el grupo empresarial es utilizado para evadir responsabilidades laborales y señala que no se encuentra de acuerdo que la responsabilidad solidaria aplique en todo caso.

El proyecto, además, plantea que dicha responsabilidad pueda llegar a las empresas que hayan sido materia de reorganización empresarial mediante actos de escisión, absorción, u otra herramienta.

En el caso de la responsabilidad solidaria, los acreedores de la deuda, en este caso los trabajadores, pueden solicitar el pago a cualquiera de ellos indistintamente. Luego, los deudores podrán arreglar entre sí la distribución del pago, si lo consideran necesario.

Responsabilidad de directores

Como se indicó anteriormente, **también se busca que los directores de empresas cuenten con responsabilidad solidaria sobre las obligaciones laborales de la compañía.**

Sin embargo, esta responsabilidad **solo sería aplicable a los representantes legales y directivos con poder de decisión sobre estas deudas laborales y de seguridad social.**

Asimismo, para que estas personas sean responsables **se necesita que la falta de pago sea el resultado directo de una conducta maliciosa, fraudulenta, dolosa, negligente o se deba a un abuso de facultades por parte de dicha persona.**

El proyecto plantea que la obligación también alcance a los herederos de estas personas.

LEA TAMBIÉN: [Una de cada tres mineras proyecta reducir personal en el 2023](#)

Guzmán-Barrón señala que otorgarle responsabilidad solidaria a un grupo de directores es “desproporcionado”.

“*La finalidad de la disposición es positiva, ya que busca solucionar el problema de la falta de pagos de deudas laborales, pero no imputaría a un director una responsabilidad solidaria, sino crearía un mecanismo que permita distribuir la responsabilidad de manera mancomunada entre todo el directorio*”, comenta.

Por su parte, Irazola señala **que extender la responsabilidad a los directores de una empresa iría en contra de las razones mismas detrás de la creación de una empresa, que tiene personalidad, y por ende responsabilidad distinta a los miembros que la componen.**

“*Responsabilizar a los directores es de difícil probanza y, además, podría abrir la puerta a que los trabajadores interpongan demandas contra los directivos cada vez que no se le paga*”, agrega, indicando que la propuesta es peligrosa.

LEA TAMBIÉN: [Control de fusiones: Indecopi aclara qué operaciones bancarias entran en marco de ley](#)

Actuar Doloso

La propuesta indica **11 supuestos de posible actuar doloso o malicioso por parte de los directores y representantes legales de la empresa.**

Uno de ellos es cuando se incrementa la dieta de los directores y ello no guarda relación con la situación económica de la empresa.

También se contempla el caso de pago de remuneraciones, bonificaciones y premios a los representantes legales y personal de dirección pero no tienen relación con la situación económica de la compañía.

Otros supuestos de importancia son, por ejemplo, cuando la Sunat califica a la empresa como no habida, cuando se verifica un caso de elusión tributaria, cuando el empleador no presenta información económica a la Autoridad Administrativa de Trabajo o al juez laboral, cuando no se hace el pago de la pensión y cuando la empresa va a concurso de acreedores, entre otros (ver Tabla).

Supuestos de actuación maliciosa que crearían responsabilidad solidaria en directores

Cuando se realizan pagos y/o incrementos de las dietas y retribuciones a los miembros del directorio que no guardan relación con la situación económica y financiera de la empresa.

Cuando se producen pagos de remuneraciones, bonificaciones y premios a los representantes legales y personal de dirección con poder de decisión que no guardan relación con la situación económica y financiera de la empresa.

Cuando se constituyen fideicomisos de flujos dinerarios en administración y de activos no corrientes que excluyen las deudas laborales y de seguridad social.

Cuando se producen casos de elusión tributaria en los precios de transferencia entre partes vinculadas y/o relacionadas.

Cuando se inicia un procedimiento concursal donde las acreencias contraídas con partes vinculadas superan el 15% del total de las acreencias concursales.

Cuando SUNAT atribuye a la persona jurídica la condición de no habida.

Cuando el empleador no comparece o es renuente al pago de la deuda exigible, estando en condiciones económicas y financieras de hacerlo.

Cuando el empleador no exhibe o no presenta la información económica y financiera, habiendo sido requerida por la Autoridad Administrativa de Trabajo y/o juez laboral.

Cuando el empleador incurre en prácticas tributarias fraudulentas que afectan la situación económica y financiera, y como consecuencia de ello, se generen deudas laborales y de seguridad social impagas.

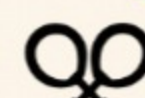
Cuando el empleador no realiza el depósito de las aportaciones de los trabajadores con fines previsionales destinadas a las entidades del sistema nacional de pensiones o al sistema privado de pensiones.

“Otras determinadas por ley o por la autoridad Administrativa de Trabajo y/o juez laboral”

Fuente: Proyecto de Ley 3988/2022-CR

PUBLICIDAD

TENNIS



Sale Tennis hasta 70% de Dcto

Disfruta Sale Tennis. Compra Online hasta con 70% Off y luce un Outfit increíble.



Últimas Noticias

Precio del dólar abre a la baja: sepa en cuánto está el tipo de cambio este jueves

Aumenta demanda de servicios legales de arbitraje y reestructuración en...

Contrato laboral verbal es considerado indefinido: las cuatro condiciones para...

El diseño de Iliaria en cuatro puntos para crecer a doble dígito este año

32 millones de kilos de uva pisquera en riesgo si se reanudan blooms en Ica

PUBLICIDAD

TENNIS



Sale Tennis hasta 70% de Dcto

Disfruta Sale Tennis. Compra Online hasta con 70% Off y luce un Outfit increíble.

