

## **La continuidad laboral en el grupo de empresarial de Backus y Johnston**

**Erwinn Carlo Namuche Mego\***

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Principio de primacía de realidad. Continuidad laboral frente a la prescripción. 4. Conclusión.

### **1. Introducción**

Desde la perspectiva del Derecho Corporativo, entender este tema laboral implica ir más allá de la clásica idea personalizada del empleador (persona natural o jurídica) y trabajador (siempre persona natural) y dar cuenta que en el mercado profesional existen nuevas contrataciones laborales en los cuales el verdadero empleador se encuentra encubierto en un grupo empresarial del cual tiene el poder de dirección y subordinación frente al trabajador y las empresas asociadas.

La determinación y reconocimiento de la relación laboral entre el trabajador con una empresa que forma parte del grupo es un tema que implica un estudio detallado por la jurisprudencia laboral. Un caso particular que llama la atención son los trabajadores del grupo cervecero de Backus y Johnston en cuanto el reconocimiento de la relación laboral para sustentar la petición del pago de participación de utilidades.

En materia de hechos, sucede que el grupo empresarial liderado por la empresa Backus y Johnston era la empresa que tenía control y decisión en las empresas asociadas como era la empresa San Ignacio. Los trabajadores de la empresa San Ignacio solicitaron judicialmente el reconocimiento de la relación laboral con el verdadero empleador Backus y Johnston por la aplicación del principio de primacía de la realidad con la finalidad de exigir el pago de participación de utilidades como derecho constitucional.

Aunque el tema da mucho que hablar dado que existe variedad de jurisprudencia y estudio laboral, a nuestro criterio, resulta un punto clave analizar la relación laboral del grupo de empresas de Backus y Johnston desde la perspectiva del principio de primacía de la realidad y continuidad laboral.

### **2. Principio de primacía de realidad**

La Corte Suprema ha comentado que “Los principios del derecho del trabajo son aquellas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho”<sup>1</sup>.

---

\* Abogado por la Universidad de Piura (UDEP). Maestreado en la Maestría de Derecho Tributario y Laboral de la Universidad Nacional de Piura (UNP). [ecnmlegal27@gmail.com](mailto:ecnmlegal27@gmail.com)

<sup>1</sup> Corte Suprema de Justicia de la República (CSJR). Casación 28797-2018, Arequipa. Desnaturalización de contrato. Lima, 15 de septiembre del 2021.

Los principios del derecho se ajustan a la relación laboral a fin de maximizar los derechos constitucionales del trabajador como sería su aplicación en los grupos de empresas y en nuevas modalidades contractuales. Uno de los principios que detallamos en este trabajo será el principio de primacía de la realidad que ha sido usado en más de una sentencia<sup>2</sup>.

El jurista Américo Plá Rodríguez opina sobre el principio de primacía de la realidad que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos<sup>3</sup>.

Concretamente, este principio ha sido utilizado en la *ratio decidendi* para causas resueltas por la Corte Suprema al indicar lo siguiente:

Casación 7556-2017, Lima en su Fundamento Décimo Sexto: (...) por lo que debe reconocerse la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre el demandante y la empresa Unión de Cervecerías Peruana Backus y Johnston S.A.A. en aplicación del principio de primacía de la realidad. Fundamento Décimo Séptimo: Es así, que el actor se encontraba en una relación de trabajo directo con la empresa principal, manteniendo Backus y Johnston S.A.A. el poder de dirección, lo que ha quedado demostrado con los diversos medios probatorios. Y es que la primacía de la realidad resulta siendo un importante foco de estudio en los casos de los trabajadores que reclaman una relación directa con la empresa Backus para el pago de beneficios sociales.

Casación 5779-2017, Lima en Fundamento Décimo Primero: De los medios probatorios citados, en específico de la Carta de amonestación, de los correos electrónicos y declaración testimonial, se evidencia que existió subordinación del demandante respecto a la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. Más aún, si el resto de medios probatorios acreditan que Backus tenía injerencia en las decisiones adoptadas por San Ignacio referente a su personal, como por ejemplo la autorización de préstamos humanitarios, autorización de vacaciones de los Gerentes de Distribución, fijación y autorización de gastos de capacitación, entre otros, lo cual se corrobora con la declaración testimonial del señor Carlos Alberto Loyola López, en la que menciona que al haberse fusionado distribuidoras bajo el nombre de San Ignacio, empezaron con lo que era recursos humanos, capacitación, remuneraciones, evaluación de desempeño y clima laboral, todo lo cual no fue negado por las codemandadas. Fundamento Décimo segundo: En el orden de análisis desarrollado, podemos concluir que la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, detenta la condición de empleador del demandante, reconociendo el vínculo laboral entre ellos sin solución de continuidad por el período comprendido del uno de abril de dos mil siete al treinta de julio de dos mil diez.

Por ese sentido, se ha demostrado en más de una causa judicial que el control y decisión ejercido por la empresa Backus y Johnston sustentaba ser el verdadero empleador de los trabajadores sujetos a otras empresas del grupo empresarial como lo fue San Ignacio, en tanto que esta última

---

<sup>2</sup> Diana Liseth Pacheco Rojas. "Los seis casos que ha perdido Backus en la Suprema por violación de derechos laborales (Sintraincer)". En Legispe Pasión por el Derecho. [En línea]: <https://lpderecho.pe/seis-casos-perdido-backus-suprema-violacion-derechos-laborales-sintraincer/>. [Consultado el 22 de junio del 2023]

<sup>3</sup> Pla Rodríguez, Américo. "Los Principios del Derecho del Trabajo". Editorial Depalma. Buenos Aires, 1998, página 313.

no contaba con autonomía ni independencia propia, de ahí que se haya solicitado el reconocimiento bajo el principio de primacía de la realidad.

### **3. Continuidad laboral frente a la prescripción**

Otro punto de suma importancia en el análisis de la relación de los trabajadores del grupo cervecero es que a nuestro criterio una vez reconocido la relación laboral con la empresa Backus y Johnston, esta se entiende que la prestación laboral efectuada por el trabajador se realizó de forma continua y permanente sin verse afectada por cuestiones corporativas y societarias, descartándose así la posibilidad de una prescripción laboral.

Bajo la aplicación del principio de continuidad laboral, se debe entender que la prestación laboral efectuada por el trabajador se realiza a favor del empleador de forma continua y permanente, debiendo encontrarse protegido frente a operaciones corporativas y empresariales en tanto que el trabajador es ajeno a estos eventos, prestando su servicio de forma subordinada al grupo empresarial.

A modo de ejemplo, la Casación 960-2006, Lima ha comentado lo siguiente:

La Corte Suprema de Justicia de la República ha manifestado que el principio de continuidad es aquella regla en virtud de la cual el contrato de trabajo se considera como uno de duración indefinida resistente a las circunstancias que en ese proceso pueda 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 como en el caso de los despidos violatorios de los derechos constitucionales.

Un punto válido de contraposición a la aplicación del principio de continuidad laboral sería la sustentación de prescripción laboral a fin que el trabajador no pueda obtener el reconocimiento de la relación laboral dentro del grupo de empresas. Por ejemplo, si el trabajador prestó labores para una empresa controlada (empresa A) por el período del año 2012 al 2016 y luego trabajó en otra empresa asociada del mismo grupo empresarial (empresa B) por el período 2017 al 2021, entonces, mal podríamos indicar que transcurrido el plazo para presentar acciones legales conforme a la Ley 27321, el trabajador ya no podría exigir derechos contra la primera empresa (empresa A), con la precisión necesaria que son empresas del mismo grupo empresarial y que están sujetas a control y decisión de la empresa controlante.

En ese sentido, compartimos criterio con lo dicho por el Décimo Juzgado Laboral de Lima en el Expediente Judicial 07558-2019-0-1801-JR-LA-10 en el cual ha comentado en la sentencia de primaria instancia lo siguiente:

De lo actuado, este Juzgado advierte que la relación laboral se ha mantenido vigente hasta la fecha, por lo que no se puede estimar algún plazo de prescripción dentro del presente proceso; en cuanto que la condición establecida dentro de la Ley N° 27321 no se ha cumplido, esto es, la extinción total de una relación laboral. Conforme a esto, al no estimarse un periodo de discontinuidad y la plena vigencia de la relación laboral (por propia continuidad o modalidades de reincorporación laboral), no se podrá admitir un tipo de prescripción con respecto al ejercicio del presente derecho; en cuanto que nuestra jurisprudencia laboral ha admitido la prevalencia de la unicidad de la relación laboral y mediante la vigencia del principio de continuidad laboral, conllevando a que los plazos

anteriores de prescripción (relacionadas con el plazo por la facultad de ejercer el derecho) tampoco puedan ser aplicados en el presente caso en concreto.

En nuestro caso, conforme a lo resuelto por la Corte Suprema, se quedó acreditado que el trabajador que laboró para la empresa San Ignacio, bajo el principio de primacía de la realidad, fue un trabajador directo de la empresa controlante y líder el grupo empresarial cervecero como es la empresa Backus y Johnston dado que esta última era la empresa que tenía el control económico, financiero y societario frente a la empresa San Ignacio que carecía de autonomía, recursos y logística propia.

Por ende, la prestación laboral que realiza el trabajador no debe entenderse en períodos diferentes por cada empresa del grupo, por más que se haya hecho una liquidación de beneficios laborales, toda vez que bajo el principio de continuidad laboral y principio de primacía de la realidad desarrollados en un proceso laboral, se puede demostrar que el verdadero empleador es Backus y Johnston, encontrándonos ante una sola y única relación jurídica laboral con la finalidad de solicitar el pago o reintegro de beneficios laborales como es el pago de participación de utilidades.

#### **4. Conclusión**

El tema de grupos de empresa y derecho laboral da mucho que hablar dado sus aristas de estudio; sin embargo en nuestro caso podemos concluir que la Corte Suprema ha resuelto procesos judiciales en los cuales aplicando el principio de primacía de la realidad, se tiene que el trabajador subordinado realizaba su prestación de trabajo a favor de la empresa controlante del grupo de empresa debiéndosele reconocer sus respectivos derechos laborales.

En esta misma línea, se debe entender que la prestación laboral que realiza el trabajador subordinado se realiza de forma continua y permanente a favor del grupo empresarial siendo que el plazo de prescripción de cuatro años para iniciar acciones legales en materia laboral contra la empresa controlante Backus y Johnston se debe computar desde el cese total del trabajador.