

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE DERECHO



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

**“REESTRUCTURACIÓN DE BACKUS POR ESCISIÓN Y
SU EFECTO EN EL ENTORNO LABORAL Y
EMPRESARIAL DEL PERÚ”**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

TESISTA:

BACHILLER: Alejandro Ruiz Aponte

ASESOR:

DOCTOR: José Ignacio Infantas Moscoso

Lima – Perú

2018

DEDICATORIA:

A MI FAMILIA POR SU
CONSTANTE ALIENTO

AGRADECIMIENTO:

AL EQUIPO

Bacvus

ABInBev

POR SU VALIOSO APOYO

ÍNDICE

	PÁG
DEDICATORIA	02
AGRADECIMIENTO	03
ÍNDICE	04
INDICE DE ANEXOS	09
INDICE DE FIGURAS	10
INDICE DE ACRÓNIMOS	11
RESUMEN	12
PALABRAS CLAVE	12
ABSTRAC	13
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO I	
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	18
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
1.3 OBJETIVO GENERAL	19
1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.6 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	23

1.7 VIABILIDAD O FACTIBILIDAD	23
CAPÍTULO II	
2. MARCO TEÓRICO	30
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	30
2.2 BASES TEÓRICAS	30
2.2.1 MARCO LEGAL PERUANO	30
2.2.2 LEGISLACIÓN COMPARADA	36
2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES	39
2.4 HIPÓTESIS	46
2.5 VARIABLES	47
2.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE	47
2.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE	47
2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	47
CAPÍTULO III	
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	48
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	48
3.1.1 ENFOQUE	48
3.1.2 ALCANCE O NIVEL	49
3.1.3 DISEÑO	49
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	50
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	
3.3.1. RECOLECCIÓN DE DATOS	47
3.3.2. PRESENTACIÓN DE LOS DATOS	51
3.3.3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	
CAPÍTULO IV	
4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	53
4.1 SUCESIONES EMPRESARIALES POR ADQUISICIONES, FUSIONES Y ESCISIONES	53
4.1.1 DEFINICIÓN DE SUCESIONES EMPRESARIALES	
4.1.2 TIPOS DE SUCESIONES	57

4.1.3 DEFINICIÓN DE ADQUISICIONES EMPRESARIALES POR CONTROL SOCIETARIO	
4.1.4 TIPOS DE ADQUISICIONES	58
4.1.5 DEFINICIÓN DE FUSION EMPRESARIAL EN LA LEGISLACIÓN PERUANA	58
4.1.6 TIPOS DE FUSIONES EMPRESARIALES	59
4.1.7 LAS FUSIONES Y EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL	60
4.1.8 LA FUSIÓN EN LA LEGISLACIÓN COMPARADA	
4.1.9 LAS ESCISIONES EMPRESARIALES	61
4.1.10 TIPOS DE ESCISIONES EMPRESARIALES	
4.1.11 LA ESCISIÓN EN LA LEGISLACIÓN PERUANA	
4.1.12 LA ESCISIÓN EN LA LEGISLACIÓN COMPARADA	
4.2 ANÁLISIS DE LAS SUCESIONES EMPRESARIALES EN LA HISTORIA DE BACKUS	64
4.2.1 LAS SUCESIONES, FUSIONES Y LAS ADQUISICIONES EN LA HISTORIA DE BACKUS	64
4.2.2 ACTIVIDAD ECONÓMICA DE BACKUS	65
4.2.3 REESTRUCTURACIÓN CORPORATIVA DE BACKUS	
4.2.4 FUSIÓN CONFLICTIVA EN BACKUS	67
4.2.5 ANÁLISIS DEL CONTROL SOCIETARIO EN BACKUS	71
4.3 REESTRUCTURACIÓN DE BACKUS POR REORGANIZACIÓN SIMPLE	75
4.3.1 DOCUMENTOS SUSTENTATORIOS DE LA REORGANIZACIÓN SIMPLE	75
4.3.2 TRATAMIENTO LEGAL ESPECÍFICO PARA LA REORGANIZACIÓN SIMPLE	75
4.4 ANÁLISIS DE LA REESTRUCTURACIÓN DE BACKUS	
4.4.1 LAS NUEVAS SOCIEDADES	77
4.4.2 BACKUS MARCAS Y PATENTES SAC - Backus MyP	
4.4.3 BACKUS SERVICIOS DE VENTAS SAC	80
4.2.4 BACKUS ESTRATEGIA	81
4.5 EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL	
4.5.1 EL DERECHO AL TRABAJO Y LA ESCISIÓN	83

4.5.2 REESTRUCTUTACIÓN EMPRESARIAL Y LOS SINDICATOS	86
4.5.3 REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA SUSECIÓN EMPRESARIAL	86
4.5.4 EL PROYECTO DE LEY GENERAL DEL TRABAJO Y LA REORGANIZACIÓN DE SOCIEDADES	88
4.5.5 REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL DESDE LA OPTICA DEL DERECHO CONCURSAL	91
4.6 DERECHO AL TRABAJO Y LOS SINDICATOS EN LA REESTRUCTURACIÓN DE BACKUS	92
4.6.1 LOS SINDICATOS Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN UNA REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL	92
4.6.2 DESPIDO DE TRABAJADORES Y LA SUSECIÓN EMPRESARIAL	92
4.6.2 BASE LEGAL DE LA ACTIVIDAD SINDICAL EN EL PERÚ	
4.6.3 SINDICATO DE BACKUS	95
4.6.4 RENUNCIAS O DESPIDOS	96
4.6.5 LOS DERECHOS LABORALES EN LA REESTRUCTURACIÓN DE BACKUS	98
4.7 ABUSO DEL DERECHO Y LA DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS EN EL PROCESO DE REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL	
4.7.1 EL ABUSO DEL DERECHO EN LAS REESTRUCTURACIONES EMPRESARIALES	100
4.7.2 LA DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS	101
4.7.3 LA NATURALEZA DE LOS CONTRATOS EN LA REESTRUCTURACIÓN DE BACKUS	102
4.8 REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL DE BACKUS COMO MODELO EN EL SECTOR INDUSTRIAL	
4.8.1 BACKUS EMPRESA MODELO DEL SECTOR ALIMENTOS Y BEBIDAS	106
4.8.2 CONSECUENCIAS EN EL SECTOR INDUSTRIAL DE LA REESTRUCTURACIÓN POR ESCISIÓN EN BACKUS	107

CAPÍTULO V

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 CONTRASTACIÓN Y DE HIPÓTESIS	109
5.1.1 HIPÓTESIS GENERAL	
5.1.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	
5.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS	110
CONCLUSIONES	112
RECOMENDACIONES	115
REFERENCIAS	116
ANEXOS	122
MATRIZ DE CONSISTENCIA	123

ÍNDICE DE ANEXOS

	PÁG
ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	123
ANEXO 02: LA FUSIÓN EN LA LEGISLACIÓN PERUANA	127
ANEXO 03: CONTENIDO DE LA LEY 222 DE 1995 SOBRE ESCISIÓN EN COLOMBIA	130
ANEXO 04. MARCO LEGAL CONSULTADO	133

ÍNDICE DE FIGURAS

	PÁG.
FIGURA 01: ZONA COPEC PARA ADMINISTRACIÓN DE BACKUS.	36
FIGURA 02: ESQUEMA DE LAS FUSIONES EN ECUADOR.	38
FIGURA 03: ESCRITURA PÚBLICA DE BACKUS MARCAS Y PATENTES Y BACKUS SERVICIOS DE VENTAS	72
FIGURA 04: ESQUEMA DE BACKUS ANTES DE LA COMPRA DE ABINBEV	74
FIGURA 05: ESQUEMA DE BACKUS EN SU PROCESO DE REORGANIZACIÓN SIMPLE	76
FIGURA 06: ESQUEMA DE LA REESTRUCTURACIÓN DE BACKUS POSTERIOR AL PROCESO DE REORGANIZACIÓN SIMPLE.	80
FIGURA 07: PÉRDIDA DE EMPLEO Y REESTRUCTURACIÓN EN EUROPA FUENTE: SINDICATO EUROPEO TRADE UNION	94
FIGURA 08: SERVICIO DE TELEVENTAS DE CERVEZA PARA BACKUS EN TELEPERFORMANCE PERÚ.	104

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

ABInBev	Anheuser Busch InBev
AmBev	AmBev Perú SAC
BACKUS	Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A.
BACKUS MYP	Backus Marcas y Patentes SAC
BVL	Bolsa de Valores de Lima
CES	Confederación Europea de Sindicatos
COPEC	Latim America COPEC
CPP	Constitución Política del Perú
ERM	European Restructuring Monitoring (Observatorio Europeo de la Reestructuración)
FNT CGTP ABA	Federación Nacional de Trabajadores del Sector de la Industria de Alimentos, Bebidas y Afines
GMT	Global Management Trainee
INEI	Instituto nacional de Estadística e Informática
LGS	Ley General de Sociedades
LGSC	Ley General del Sistema Concursal
LRCT	Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
OIT	La Organización Internacional del Trabajo
PLGT	Proyecto de la Ley General del Trabajo
REL-UITA	Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines - Regional Latinoamericana
SAC	Sociedades anónimas cerradas
SMV	Superintendencia de Mercado de Valores
STLCSJ	Sala Transitoria Laboral de Corte Superior de Justicia de Lima
SUNAT	Superintendencia Nacional de Administración Tributaria
TC	Tribunal Constitucional
CES	Confederación Europea de Sindicatos

RESUMEN

Luego de varias sucesiones empresariales, dentro de las que hubo fusiones, adquisición y escisiones. Backus pertenece a la Trasnacional Anheuser Busch InBev, **ABInBev**; cervecera belga-brasileño que posee alrededor de 170 Cervecerías en el Mundo. **Backus**, casi inmediatamente a su adquisición fue reorganizada; tras esto hubo protestas, la empresa defiende su derecho a la libertad de empresa, y los trabajadores defienden sus derechos laborales.

Estas adecuaciones corporativas; fusiones, escisiones, reorganización simple, contratos de colaboración empresarial, reestructuración societaria o corporativa, son aplicables porque tienen su base legal en nuestra legislación, en la región y son estándares corporativos para empresas multinacionales en ABInBev.

El proceso de reestructuración simple, consistió en escindir bloques patrimoniales, que modificaron la estructura vigente en Backus hasta octubre del 2016 y hacer nuevas empresas especializadas. El conflicto motivo del estudio estalló al realizar renuncias voluntarias y despidos del área comercial, con protestas a nivel nacional.

Esta investigación determinó que este proceso de reestructuración de Backus, es una reorganización simple prevista en la ley general de sociedades, y además se implementaron, tipos de contratos de colaboración empresarial como la tercerización de televentas. También explicamos la implicancia en el entorno laboral y empresarial del Perú.

PALABRAS CLAVE: Backus, ABInBev, Sucesiones, Adquisiciones, fusiones, escisiones, reorganización simple, reorganización empresarial, societaria o corporativa

ABSTRAC

After several business successions, within which there were mergers, acquisitions and splits. Backus belongs to the Transnational Anheuser Busch InBev, ABInBev; Belgian-Brazilian brewer that owns around 170 Breweries in the World. Backus, almost immediately upon its acquisition was reorganized; after this there were protests, the company defends its right to freedom of enterprise, and workers defend their labor rights.

These corporate adjustments; mergers, splits, simple reorganization, business collaboration agreements, corporate or corporate restructuring, are applicable because they have their legal basis in our legislation, in the region and are corporate standards for multinational companies in ABInBev.

The process of simple restructuring consisted of splitting patrimonial blocks, which modified the structure in force in Backus until October 2016, making new specialized companies. The conflict that motivated the study exploded when making voluntary resignations and dismissals from the commercial area, with protests at the national level.

This investigation determined that this process of restructuring Backus, is a simple reorganization envisaged in the general law of companies, and also implemented, types of business collaboration contracts such as telesales outsourcing. We also explain the implication in the work and business environment of Peru.

KEY WORDS: Backus, ABInBev, Inheritances, Acquisitions, mergers, spin-offs, simple reorganization, corporate, corporate or corporate reorganization

INTRODUCCIÓN

En el mundo de la gestión empresarial se han sucedido cambios económicos, que han obligado a los empresarios a buscar la eficacia administrativa, productiva y comercial; el crecimiento de sus operaciones y la expansión de los negocios. Para ello es necesario, realizar las sucesiones empresariales vía fusiones, reestructuraciones, adecuación, reorganización de las empresas a un modelo y esquemas donde sus procesos productivos estén mejor identificados y subdivididos para la asignación y control de costos, visualización y medición de la productividad.

Para optimizar estos procesos productivos, se usan transformaciones que oscilan entre la concentración y la desconcentración empresarial, el optar por un estilo y otro modelo de gestión, dependerá de la necesidad empresarial, del momento político, de la prioridad financiera, la decisión del equipo ejecutivo, de las metas y objetivos empresariales del directorio o de la matriz ya que ahora hablamos de empresas globales.

Legalmente estas adecuaciones corporativas como las fusiones, escisiones, reorganizaciones empresariales simples, tipos de contratos de colaboración empresarial, reestructuración societaria o corporativa de la empresa, son aplicables porque tienen su base legal en nuestra legislación y en la legislación comparada de la región y estándares corporativos para empresas multinacionales.

Pero cuando como resultado de un proceso de sucesión empresarial, fusión o adquisición se concentran en una sola razón

social o empresa los activos provenientes de dos o más empresas fusionadas, es posible que tras este proceso de fusión o adquisición, hay también dos o más grupos de trabajadores afectados, en función del número empresas involucradas. Esta investigación se propone definir y analizar si en la reciente reestructuración empresarial de Backus, fue hecha en uso de la libertad de empresa y respetando los derechos laborales y sin modificación de los mismos, o se está haciendo abuso del derecho empresarial y laboral.

En sus tres primeras partes este trabajo se ciñe a la estructura dada por la universidad en cuanto al procedimiento, metodología y diseño de la investigación. En la cuarta parte se desarrolla el tema, donde se han estructurado los subcapítulos que responden a las preguntas de investigación en la formulación del problema que a su vez derivan secuencialmente en los objetivos e Hipótesis, se identifican las variables para su interpretación y se miden con sus respectivos indicadores, esta es la información que nos permite analizar el tema a profundidad.

En el capítulo cinco, desarrollamos la Discusión de los resultados, exponemos nuestras conclusiones y recomendaciones, a las que se han llegado en el presente trabajo. Sin embargo dejamos claro que el proceso de reestructuración continua y que nuestro espacio temporal de estudio se centró desde octubre del 2016 fecha en que AB InBev tomó el control de Backus hasta diciembre del 2017, porque la investigación se ajustó al calendario académico, por lo tanto se analizaron los hechos de nuestra investigación a las fechas indicadas.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Luego de varias sucesiones empresariales, dentro de las que hubo fusiones, adquisición y divisiones. Backus está hoy bajo el control de la Trasnacional Anheuser Busch InBev, en adelante **ABInBev**, este coloso cervecero belga-brasileño posee alrededor de 170 Cervecerías en el Mundo, dentro de ellas Backus la empresa peruana líder en la industria peruana.

En octubre del 2016, ABInBev al tomar posición de Backus designó a un nuevo equipo de ejecutivos, que han sido entrenados y que vienen acostumbrados a trabajar en un entorno global. Implementaron una serie de políticas de reestructuración empresarial en todas las áreas de la organización, todo ello con el soporte de las leyes de nuestro país, con la aplicación de la legislación comparada de los otros países de la región donde opera AB InBev y también de realidades que incluyen La China, La India, Europa, Asia, Norteamérica, Centroamérica y Sudamérica.

Tras este panorama en el plano local se presentaron pugnas de las partes en conflicto; por un lado Backus defiende su derecho a la libertad de empresa, y por el otro los trabajadores en defensa de sus derechos laborales y beneficios adquiridos tras muchos años de actividad sindical y de negociaciones colectivas de sus pliegos de reclamos, todo ello dentro del ejercicio sindical en la añeja estructura que estuvo vigente hasta octubre del 2016.

Tras la toma de control de la empresa y desde el punto de vista del empleador. El proceso de reestructuración consiste en dividir la estructura vigente de Backus y hacer más ligera la organización para una rápida toma de decisiones y respuestas rápidas. Se subdivide en empresas especializadas, pero el conflicto motivo del estudio estalló por el lado de las reformas laborales, modificaciones y reducciones de puestos de trabajo; para ello fue necesario realizar renunciaciones voluntarias y despidos, que derivaron en protestas en las zonas donde opera Backus a nivel nacional.

Por su parte los trabajadores indican que se hacen nuevas contrataciones de empleados para reemplazar a los puestos de trabajo del personal renunciado y despedido. Los trabajadores de televentas y otras áreas de Backus a través de sus representantes denuncian a la opinión pública, que como parte del proceso de reestructuración se han creado nuevas empresas y se está realizando contratación de personal a través de ellas. Estas empresas tienen razones sociales similares con la denominación "Backus" pero nuevas en sus actividades, algunas con sede en los otros países de Copec (Ecuador y Colombia), las condiciones de trabajo y los puestos de trabajo son los mismos, pero los beneficios sociales para el nuevo personal contratado han disminuido. Estos trabajadores tienen un sueldo mensual y ya no tendrán muchos beneficios que sus antecesores, por ejemplo las utilidades, porque la empresa para la cual han firmado contrato ya no está ligada a la razón social principal de la cervecera Backus.

En el entorno social, hay cierta agitación política porque estas organizaciones, tanto las empresas relacionadas a ABInBev como los sindicatos están realizando gestiones en la

Prensa, Ministerio de Trabajo y en el Congreso de la República ambos en defensa de sus posturas.

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Esta investigación se propone definir y analizar si en la reestructuración empresarial de Backus se apela a la libertad de empresa, se respetan los derechos laborales sin modificación de los mismos; o se está haciendo abuso del derecho empresarial y laboral. Además, evaluar el efecto que tendría en el entorno en que opera la empresa.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Para aclarar el problema a investigar planteamos las siguientes interrogantes, que nos ponen en contexto y enfocan con mayor precisión nuestro objeto de estudio. Empezando por dos aspectos relevantes como ejes de la investigación; por un lado Backus que defiende su derecho a la libertad de empresa, y por el otro los trabajadores en defensa de sus derechos laborales y beneficios adquiridos, para ello ante el ruido surgido planteamos las siguientes preguntas de investigación:

- ¿El anunciado proceso de reestructuración de Backus, bajo la administración de ABInBev, se realiza usando la legislación existente y está dentro del marco de la ley general de sociedades?,
- ¿Por qué está generando conflicto esta reestructuración de Backus?,
- ¿Está en su derecho Backus al apelar a la libertad de Empresa para realizar su reestructuración?

- ¿Por qué luchan los trabajadores de Backus para defender sus derechos laborales adquiridos tras muchos años de ejercicio sindical?,
- ¿Existen despidos de trabajadores, o se trata de renunciaciones voluntarias como afirma la empleadora?,
- ¿Hay tercerización de labores y desnaturalización de contratos, como denuncian los trabajadores, en este proceso de reestructuración de Backus?,
- ¿Se está realizando la modificación del sistema de beneficios sociales en los contratos firmados para los nuevos trabajadores?,
- ¿Hay abuso del derecho?, ¿cómo se determinará si existe violación de los derechos laborales de los trabajadores?,
- ¿Este esquema de reestructuración afectará también el entorno empresarial y laboral del sector alimentos y bebidas en el que opera Backus?,
- ¿Es justificado el ruido político, laboral y social de los actores de este proceso de reestructuración?

1.3 OBJETIVO GENERAL

- Determinar si este proceso de reestructuración de Backus, es una escisión empresarial prevista en la ley general de sociedades, o se trata de la implementación de otras figuras legales, además evaluar la implicancia en el entorno laboral y empresarial del Perú.

1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para reforzar la investigación, estamos sumando a nuestro objetivo general seis objetivos específicos, que reagrupan y

complementan el análisis y los cuestionamientos surgidos en el diseño y formulación del problema.

1.4.1 Evaluar si los procesos de sucesiones empresariales de fusión, adquisición y escisión realizadas en la gestión de Backus, fueron realizadas dentro de la normativa legal.

1.4.2 Evaluar si los procesos de sucesiones empresariales de fusión, adquisición y escisión realizadas en la gestión de Backus, fueron realizadas dentro de la normativa legal

1.4.3 Determinar qué tipo de escisión empresarial se está aplicando en el proceso de reestructuración de Backus

1.4.4 Determinar si hay respeto del derecho al trabajo y si hubo despidos de trabajadores o renunciaciones voluntarias en Backus en los años 2016 y 2017.

1.4.5 Explicar que figuras legales fueron empleadas en el aspecto laboral y las que se están implementando en este proceso de reestructuración y evaluar su impacto en el entorno empresarial

1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

- **CONVENIENCIA.-** Esta investigación es conveniente porque se propone dejar aclarado el proceso de reestructuración por escisión que se está implementando en la administración y gestión de una de las diez empresas más admiradas del Perú.
- **RELEVANCIA.-** Es un tema actual, que la investigación determinará si está legalmente sustentado, también es de

mucho impacto social y económico por la actividad de Backus en todo el país, y además porque tiene implicancia en todo el entorno laboral y empresarial peruano.

- **APORTE.-** Este estudio es significativo porque está relacionado con varios aspectos. En la parte preliminar nos permitirá evaluar los procesos de sucesiones empresariales como las fusiones, adquisiciones y divisiones de las que fue objeto Backus. En esta investigación el aporte se da en varios aspectos por la dinámica de sus procesos administrativo, comercial, económico, laboral, social, tributario y principalmente legal. En este último aspecto nuestra investigación aportará la claridad y el deslinde entre la libertad de empresa y los derechos laborales de los trabajadores.
- **VALOR TEÓRICO.-** Además del valor teórico y utilidad metodológica es importante la implicancia práctica porque Backus es un referente y su aplicación se daría en las empresas del rubro en el que opera y en el entorno industrial peruano, como consecuencia se modificaría el esquema empresarial que actualmente conocemos, como se detalla a continuación.

JUSTIFICACIÓN POR SUS IMPLICANCIAS PRÁCTICAS.

EN EL ENTORNO LABORAL.

Esta reestructuración llevará a la modificación de los aspectos legales, política laboral y social, incluido el entorno sindical de las empresas relacionadas con el rubro alimentos y bebidas, por la estrecha vinculación que mantienen los trabajadores de este sector.

EN EL ASPECTO POLÍTICO.

Esta reorganización es ya parte de la agenda de la Prensa, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Superintendencia de Mercado de Valores, Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) y en el Congreso de la República; porque los actuales actores económicos y políticos, son parte o han estado recientemente relacionados a esta empresa.

La comisión de trabajo de El Congreso de la República, que ha sido consultada y alertada por el sindicato de trabajadores de Backus le toca definir si se trata de una reestructuración empresarial o de tercerización de labores, y dejar establecidos los aspectos legislativos que no estén contemplados en la ley general de sociedades y legislación laboral. Como por ejemplo, la firma de contratos para empresas globales y multinacionales no domiciliadas en el Perú.

EN LA PERSPECTIVA TEÓRICA.

Esta investigación contribuirá a dar luces de la base legal para la gestión del sector manufacturero e industrial por las implicancias prácticas que este proceso de reestructuración trae consigo, tanto por su relevancia social, valor teórico, utilidad metodológica y aplicación en las empresas del entorno nacional en que se mueve Backus.

Dentro de la perspectiva teórica también es importante recalcar que quedan en el tintero, e incluso sientan las bases para otros temas de investigación, como lo mencionado referente al entorno de las empresas globales, como es el caso de ABInBev y si lo relacionamos a nuestro tema de

investigación, estarían por desarrollar el entorno legal-laboral en las empresas globales, y otro tipo de relación empleador-empleado, que son temas actuales y que se están presentando hoy en pleno auge de la tecnología que dan lugar al teletrabajo, la tele presencia, el mentoreo y coaching en las redes sociales; y además de los otros aspectos no desarrollados aquí como los administrativos, logísticos, económicos, financieros, tributarios, y mercado de valores, variables que completan las ecuaciones que son parte de las empresas de hoy.

1.6 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

- **ESPACIAL.-** Se realizó en el ámbito de las empresas relacionadas al grupo Backus en Perú, principalmente en Lima, donde se ubica la planta con mayor producción y en sus filiales en las ciudades de Pucallpa, Motupe, Arequipa y Cusco.
- **TEMPORAL.-** La limitación del espacio temporal de la investigación será desde la toma de control que es posterior a la adquisición de Backus por ABInBev. Este periodo incluye desde octubre del año 2016 a Diciembre del año 2017, o hasta donde lleguen los hechos a esa fecha, que principalmente se acotó para adecuarlo al calendario académico de la universidad para la presentación de la investigación.

1.7 VIABILIDAD O FACTIBILIDAD

Esta investigación es viable o factible porque para ello se dispone de Recursos humanos, materiales y financieros. El problema a investigar es actual, tiene valor teórico e

implicancias prácticas. Tanto por el entorno empresarial y por el otro lado el aspecto laboral, que son las bases fundamentales de esta investigación, y que constituyen las variables sobre las que se ha estructurado esta investigación y que además son parte del entorno del investigador.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

LAS FUSIONES, ADQUISICIONES Y ESCISIONES DE EMPRESAS

Prieto M. y Otros (2010). En su tesis para Economía: Análisis de las fusiones, escisiones y adquisiciones de las empresas colombianas. Fundación Universitaria Los Libertadores. Bogotá, Colombia. Concluyen que *“Las Fusiones, adquisiciones y escisiones de Empresas se refieren a un aspecto de la estrategia corporativa, que buscan fortalecer la posición económica de una empresa en el mercado y que se ocupa de la combinación y adquisición de otras compañías así como otros activos. La decisión de realizar una fusión o una adquisición, es una decisión de tipo económico, específicamente consiste en una decisión de inversión, entendiéndose como tal, la asignación de recursos con la esperanza de obtener ingresos futuros que permitan recuperar los fondos invertidos y lograr un cierto beneficio. A pesar del número importante de fusiones y escisiones llevadas a cabo, no existe evidencia contundente entre fusión y mejoramiento operacional de las organizaciones. Sin embargo desempeñan un rol importante en el sistema de gobierno corporativo de las organizaciones, mediante el monitoreo al rendimiento gerencial y, por tanto, al mejoramiento de la eficiencia corporativa”*.

ESCISIÓN DE SOCIEDADES

Ramos C. (2007). En su tesis La Escisión de Sociedades y el Efecto Económico de Concentración Empresarial. Para graduarse de doctor en derecho en la UNMSM. Concluye *“que el proceso de escisión de sociedades es un mecanismo adicional que conduce el fenómeno económico conocido como concentración empresarial”* y agrega que *“la escisión es un mecanismo que puede adoptar dos tipos distintos siguientes: i) propia o total e ii) impropia o parcial, distinguiéndose entre sí,*

principalmente, en la segregación total o parcial del patrimonio de la sociedad que se escinde. Para que se produzca este fenómeno, el tipo de escisión que acuerde la Junta General de Accionistas debe ser la propia o total, que va a implicar que todo el patrimonio de la sociedad en reorganización se segregue en varios bloques patrimoniales”.

Continua afirmando que “sólo pueden ser beneficiarias de los bloques segregados, empresas pre-existentes, es decir, que ya se encuentren operando y que han decidido participar en el proceso; por tanto, no estarían los casos de constitución de nuevas empresas producto de la asignación de un bloque patrimonial con el cual nacen, ya que este sería el caso típico del efecto inverso, esto es, de desconcentración empresarial”.

Para terminar Ramos, dice que “en el Perú la cantidad de empresas que han participado en procesos de escisión desde Enero de 1998, fecha en que entra en vigencia la nueva LGS, es muy reducido, configurando un universo poco significativo en el que ha predominado mayoritariamente los casos de escisión impropia o parcial que genera desconcentración. Hasta la fecha, son escasas las escisiones, del tipo propia o total, que son las que producen el efecto de concentración empresarial. Estimamos, sin temor a equivocarnos, que por ser un instituto novísimo y complejo, la escisión aún es un procedimiento de reorganización de sociedades poco conocido, motivo por el cual no es muy utilizado”.

REESTRUCTURACIÓN CORPORATIVA

Murillo V. (2007). Tesis para economista: La Fusión de empresas en el Ecuador como opción de crecimiento: un análisis de casos. Presentada a la Escuela Superior Politécnica del Litoral. Ecuador. Concluye “De los diversos tipos de reestructuración corporativa mencionada en esta Tesis, las fusiones presentan tres grandes ventajas: uno, no se requiere grandes desembolsos de efectivo, ni fuertes endeudamientos para su realización; dos, no se fomenta la concentración de capitales, como en las adquisiciones, donde los accionistas de las adquiridas pueden verse obligados a vender sus acciones; y tres, en las fusiones no rentables, las empresas pueden recuperar su independencia económica y jurídica mediante una escisión, sin pérdida de valor, ya que la separación, el valor de las empresas no queda sujeto a la volatilidad del mercado”.

RECOMPOSICIONES SOCIETARIAS

Prieto M., Garzón L. y Prieto J. (2010). Fundación Universitaria Los Libertadores. Bogotá, Colombia Concluyen que *“En las fusiones o escisiones no estamos frente a una ausencia de hecho generador sino frente a una presunción de hecho que establece que no existe el hecho que dé lugar al nacimiento de una obligación tributaria, teniendo en cuenta que no hay una realización efectiva de una posible utilidad, además no hay pago a quien transfiere, ya que la sociedad desaparece; por tanto la eventual utilidad se realizará en el futuro cuando llegue efectivamente a los socios o accionistas de la sociedad fusionada, absorbida o escindida. La fusión y escisión son recomposiciones societarias que tiene un beneficio fiscal, en el sentido que no hay un hecho generador que lleve a la obligación sustancial que es el pago del tributo, por lo que no se considera que haya una enajenación en este proceso que lleve a la generación de una utilidad; por lo cual se ha convertido en un método muy usado en Colombia por la globalización y no simplemente entre. Empresas colombianas, sino entre empresas nacionales e internacionales que les permite un crecimiento acelerado y algunos beneficios tributarios”*.

LA ADQUISICIÓN DE EMPRESAS Y SOCIEDADES

Lazo del Castillo W. (2015). En su tesis para Abogado: *¿incentivando el mercado de control societario en el mercado de valores peruano? consideraciones sobre la obligatoriedad de formular una oferta pública de adquisición (OPA) en el Perú: una aproximación teórica desde las fusiones y adquisiciones y evidencia empírica a partir del caso peruano. En la PUCP en Lima, Perú. Centra su investigación por el lado del mecanismo de transferencia en la OPA, pero que de alguna forma ayuda a entender cómo se realizan estas transacciones, pero refiriéndose al tema concluye que “La Teoría del Mercado de Control Societario postula que la existencia de un mercado de control activo resuelve el problema (y los costos) de agencia que se producen en las grandes sociedades cotizadas, siendo el principal mecanismo de alineación de los intereses de los administradores y los accionistas”*

Agrega que *“Las adquisiciones corporativas tienen en su mayoría una racionalidad económica que justifica su realización: tanto el adquirente como el vendedor han asignado internamente el valor del bloque de control, pero para que se produzca la transferencia, el adquirente deberá valorar más que el vendedor la participación de control. Por ello tiene sentido que el adquirente esté dispuesto a pagar una “prima de control”. No obstante, existen casos en que las adquisiciones y el pago de*

primas se basan en razones que escapan del razonamiento económico y racional del adquirente (mecanismo disciplinario y fiscalizador)”.

REESTRUCTURACIONES EMPRESARIALES

Iriarte A. y otros (2013). De la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa del gobierno español. En el estudio de los casos de Reestructuraciones Empresariales y enfocados en el aspecto tributario concluyen que *“Cuando la transmisión se lleve a cabo a través de operaciones societarias, tales como la fusión, escisión, aportación de activos y canje de valores, se genera una renta por la ganancia patrimonial que, en la mayoría de los casos, podrá acogerse a régimen especial de diferimiento. La principal característica de este régimen especial es la neutralidad fiscal, porque su ejecución no origina ninguna carga tributaria. Las ganancias tributarán en la persona del adquirente cuando transmita los elementos recibidos. La valoración de los elementos recibidos se efectuará por el mismo valor que tengan con anterioridad a la transmisión, manteniéndose igualmente la fecha de adquisición de la transmitente, a efectos de aplicar los coeficientes de corrección monetaria”.*

LAS FUSIONES Y ADQUISICIONES Y EL DERECHO AL TRABAJO

Cermeño C. (2013). En su Tesis para abogada por la PUCP: La homogeneización de condiciones salariales en los procesos de fusión y adquisición de empresas, concluye que *“Las fusiones y adquisiciones se vinculan con el derecho del trabajo, en la medida que las primeras aluden a una variedad de mecanismos que tienen por efecto el traspaso de una o más empresas.(...) las fusiones involucran el íntegro del patrimonio de las unidades empresariales que intervienen, las mismas siempre tendrán por resultado el traspaso de una empresa. Respecto de la adquisición de activos, a diferencia de las fusiones, existen diversas operaciones que pueden permitirnos obtener dicho resultado, como por ejemplo: escisión, reorganización simple, arrendamiento de negocio, entre otros. De esta manera, para que tales operaciones puedan generar un traspaso de empresa, será necesario que el conjunto de activos afectos a las mismas, califiquen como una unidad empresarial. Por último con relación a la adquisición de acciones, el efecto que tales operaciones producen es la conformación de grupo empresariales, y no la transmisión de una o más empresas, con independencia del porcentaje de acciones que se adquieran. Lo*

anterior obedece a que tales operaciones no ocasionan un cambio de titular de la empresa, sino, solo la afectación de la estructura interna del mismo empresario titular de la misma”.

REORGANIZACIÓN DE SOCIEDADES

Agrega en sus conclusiones, Ramos C. (2007), que “la reorganización de sociedades en el Perú, es ahora en forma más palpable, como en otros países que marchan a la vanguardia en la materia, un proceso en que no sólo es suficiente la intervención de abogados, sino también se requiere el concurso de otros profesionales afines como contadores, administradores, financistas, economistas, etcétera; vinculados a la actividad comercial, para que de manera conjunta aporten sus conocimientos y experiencias brindando el asesoramiento multidisciplinario necesario para la bondad del proceso”.

En palabras de Ramos S. (2012) en su Tesis doctoral. Escisión de Sociedades: Estudio Económico-Financiero y Regulación Mercantil, Contable y Fiscal. De la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, de la Universidad de Valladolid, nos dice que la “Reorganización de las actividades dentro de un grupo. Los motivos para reorganizar las actividades dentro de un grupo empresarial suelen relacionarse con que estos se ven obligados a revisar su estructura y reordenar sus actividades con el objetivo de mejorar la productividad, ser más eficientes y más especializados. Dentro de los grupos, cada sociedad puede realizar varias actividades, y poseer participaciones en otras sociedades del grupo. El fin que se suele buscar con este tipo de reestructuración es que cada actividad se realice en una sola sociedad. De esta manera, se separan los riesgos de cada una de ellas, así como también se suele originar una reorganización de la cartera de acciones o participaciones creando una sociedad holding que sea quien dirija y controle todas las participaciones. El objetivo, como en los casos anteriores es el de simplificar la gestión, reducir costes, diversificar riesgos, encontrar la financiación específica de cada actividad, separar flujos de tesorería, reorganizar geográficamente las actividades”.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 MARCO LEGAL PERUANO

EMPRESAS Y SOCIEDADES

En el Perú, la Ley General de Sociedades Ley N° 26887, una sociedad, es una institución jurídica reconocida legalmente, importa la unión de personas para la realización de un fin lucrativo común, conforme a las normas sobre la materia. Así, se puede decir en forma didáctica, y relacionándolo con géneros y especies, que la empresa representa el género y la sociedad es la especie.

En la literatura administrativa, económica, financiera y jurídica se utilizan los términos “sociedad” y “empresa” de manera indistinta, aquí asumiremos estos términos como sinónimos o equivalentes, sabiendo la diferencia que existen estos conceptos. Desde el punto de vista jurídico y empresarial, conforme se desarrolla el estudio.

Para el término “empresa” se conceptualiza una sociedad, desde la óptica de la economía, se refiere a un negocio, la unidad productiva, entendiendo la reunión de bienes, capital y trabajo capaz de producir rentabilidad. Para completar la idea de empresa debemos dejar constancia que en los conceptos recientes de gestión empresarial se entiende “la empresa” con tres ejes centrales; uno, los procesos que generar valor; dos, las finanzas que soportan las operaciones del proceso productivo; y tres, las ventas sobre las que se mueve la empresa. Todas las otras actividades que se aglutinan alrededor de estas tres actividades se consideran como entes de soporte.

LIBERTAD DE EMPRESA

La libertad de Empresa lo incluye La Constitución, en el artículo 59 porque *“el estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad del trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria”*.

Martínez J.J. (2015), en su artículo sobre *La Libertad de Empresa en el Perú una mirada a la Constitución*, nos refiere que *“en el Perú los derechos constitucionales de la libertad de empresa, están vinculados también al empresario, quien es el actor en la gestión de la empresa y la actividad empresarial”*.

Como bien refiere Martínez J.J *“Estos derechos constituyen en su mayor parte un conjunto de libertades, que garantizan la actuación de los empresarios del Sector Privado, frente a la intervención o la interferencia del Estado y sus entidades así como de otras personas”*.

Estas facultades empresariales garantizan a las personas, que se convierten en empresarios y desarrollan actividad empresarial, a disfrutar de derechos que tienen que ver con el uso y explotación de sus bienes con derecho de propiedad, libertad de contratar, facultad de tener la dirección y organización de los recursos y elementos internos de la empresa. Esta iniciativa es en sí el manejar la producción de bienes y servicios, también derecho la comercialización y venta de la producción de la empresa, y por ende las libertades de trabajo, de comercio y de empresa, adheridas al sujeto empresario y objeto empresa.

DERECHO AL TRABAJO

El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22º de la Constitución *“el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”*. Según Otárola A. (2009) Libro. La constitución de 1993: Estudio y Reforma a quince años de su vigencia, donde indica que *“La constitución establece dos alcances respecto del trabajo. El primero es de carácter jurídico, pues estamos frente al reconocimiento de un derecho, es decir a la posibilidad de todo ciudadano peruano de acceder a un empleo decente y a conservarlo de acuerdo a ley. Por supuesto que las leyes de*

carácter laboral son las que regulan el trabajo en todas sus dimensiones; existe para ello el derecho individual y el derecho colectivo del trabajo”.

El Tribunal Constitucional (2012). En sentencia del 22 de octubre de ese año, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Beaumont Callirgos, Mesía Ramírez y Eto Cruz. Sobre la afectación del derecho al trabajo, en sus consideraciones se remite al referido artículo, pero además, estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. Uno, el de acceder a un puesto de trabajo, y dos, el derecho a no ser despedido sino por causa justa.

En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo de ciertas habilidades por parte del trabajador y de condiciones que según las posibilidades del Estado. En el segundo aspecto del derecho trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

DERECHOS LABORALES Y SINDICALES

La Constitución Política del Perú, en su artículo 28, dice que *“El Estado reconoce a los trabajadores del sector público y privado su derecho a la sindicalización, negociación colectiva y huelga”*; y establece la libertad sindical como un indicador del mismo, no se necesita autorización previa. Los trabajadores pueden formar sindicatos en función de su ocupación, afiliación con su empleador o por territorio geográfico. Igualmente pueden

afiliarse a organismos internacionales vinculados a su ámbito laboral.

OIT (2008) en su informe. La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica La Organización Internacional del Trabajo OIT, lo define como *“Un conjunto de todos los derechos y libertades que son indispensables a la existencia y al funcionamiento eficiente de sindicatos democráticos capaces de defender y promocionar los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Normalmente, un movimiento sindical legítimo y democrático se desarrollará en lugares en donde los derechos humanos fundamentales sean respetados y garantizados”*.

Villavicencio A. (2010), en su libro La libertad Sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación, define por un lado lo que sucede en el sector público y privado. *“En el sector público, en 1982, se reglamenta la libertad sindical de los empleados públicos, por medio de los Decretos Supremos 003-82-PCM, del 22 de enero de 1982, y 026-82-JUS, del 13 de abril de 1982 (en adelante DS 003 y DS 026, respectivamente), dictados, también y por «rara coincidencia», para «reglamentar» el Convenio 151 de la OIT”*.

Estas normas configuran un régimen de sindicalización diferente al dispuesto para los trabajadores del sector privado, que excluye cualquier posibilidad de organización conjunta entre ambos colectivos laborales. Entre estos dos regímenes de sindicalización se encuentran los trabajadores de las empresas públicas, que si bien están sujetos principalmente al régimen privado, pueden ser sometidos a limitaciones a través de normas específicas.

Finalmente, se debe señalar que la Sala Transitoria Laboral de Corte Superior de Justicia de Lima STLC SJ emprendió la tarea de sistematizar y consolidar el tratamiento normativo del fenómeno sindical partiendo de un ánimo totalizante y monopólico en el ámbito del sector privado; que la llevó a derogar expresamente todas las demás disposiciones existentes sobre esta materia y sobre las otras de que trata la norma, como lo establece su Quinta Disposición

Transitoria y Final. Inauguró el camino del «borrón y cuenta nueva» en el ámbito normativo sindical, llevándose de encuentro un considerable conjunto de derechos, garantías y facilidades conquistados a lo largo del siglo por las organizaciones de trabajadores. Recogió literalmente las reformas que el precedente Decreto Supremo 076-90-TR, del 19 de diciembre de 1990, había implementado en materia de sindicalización”.

FUSIONES Y ADQUISICIONES

Toledo O. (2012) Profesor universitario y Presidente de la STLC SJ, en su artículo Consecuencias laborales de la fusión de empresas, mencionó respecto a este tema de investigación que *“La fusión constituye una forma de concentración empresarial con pérdida de la personalidad jurídica de la empresa. Constituye un fenómeno que tiene difusión y práctica mundial y en el caso peruano se han producido diversos casos emblemáticos de fusión por creación como es la fusión entre las empresas Cervecería Backus y Johnston, Compañía Nacional de Cerveza, Cervecería del Norte y Sociedad Cervecera de Trujillo que, desde diciembre de 1996, conforman la Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston”.*

Y a la vez Toledo O., cita al Profesor uruguayo Américo Plá Rodríguez al desarrollar la figura de la sustitución del empleador como expresión del principio de continuidad que *“La idea directriz es que la empresa constituye una universalidad cuyos elementos pueden 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 esa unidad. Cuando el nuevo empleador continúa la explotación en las mismas condiciones que su predecesor, la unidad económica y social que constituye la empresa permanece (siendo) la misma.”*

REORGANIZACIÓN SIMPLE

Según el artículo 391° de la Ley General de Sociedades, mediante una operación de reorganización simple “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”.

De esta forma, a diferencia de una operación de escisión o una operación de fusión, en la que naturalmente, se reduce el capital social o la cuenta de acciones de inversión de la sociedad reorganizada y, como contraposición, se emiten acciones a favor de los accionistas de dicha sociedad reorganizada, en una reorganización simple, la sociedad reorganizada realiza un intercambio de activos por acciones de la entidad receptora del bloque, no siendo necesario, en tal medida, reducir su capital social o su cuenta de acciones de inversión.

La segregación de los bloques patrimoniales se hace a cambio de la recepción, de acciones comunes a ser emitidas por las sociedades constituidas en razón de la reorganización simple, sin alterarse las cuentas de capital social o de acciones de inversión.

ESCISIÓN

Una reorganización societaria por escisión, en el Perú es viable, porque está respaldada por el marco legal del al Ley 26887, del estado peruano, que le confiere a este mecanismo de reorganización de sociedades, base legal e integra además otros dispositivos aplicables como son La Constitución y la Legislación Tributaria, entre otras.

De esta manera, se le da a los procesos de reestructuración empresarial el debido soporte jurídico que garantiza la validez de los acuerdos, ejercicio la autonomía de empresa y de la voluntad privada en constituir las. La escisión en sí es una transferencia patrimonial, porque hay en juego los derechos de los accionistas, crédito de terceros y beneficios de accionistas. El Perú cuenta con un cuerpo de leyes, con características innovadoras que permite ubicarlo al nivel de otros países que cuentan con avanzada legislación del entorno empresarial.

2.2.2 LEGISLACIÓN COMPARADA

Para el desarrollo de este trabajo, se aseveró que Backus hoy es parte de ABInBev, para el caso de nuestro estudio delimitamos el marco legal a la zona en la que Backus ha sido ubicada.



Figura N° 01: Zona COPEC para administración de Backus

Para esto se ha creado la zona Latim America COPEC, que la conforman Colombia, Perú y Ecuador, de ahí las siglas, ya hemos tratado la legislación nuestra, incluiremos a Ecuador.

LEGISLACIÓN COMPARADA - ECUADOR

Ecuador cuenta desde octubre de 2011, con un régimen de control de fusiones y adquisiciones. Este régimen fue inaugurado tras darse la Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado y se caracteriza por ser obligatorio, con sanciones si no se notifica o si se ejecuta la transacción que debió ser notificada.

Para ello existe el concepto de cambio o toma de control en una operación de concentración. Esta Ley en su artículo 14 define por concentración económica al cambio o toma de control de una o varias empresas u operadores económicos por medio de actos o contratos; la fusión, la transferencia de efectos de un comerciante, ventas de activos y/o pasivos, la adquisición directa o indirecta de acciones, participaciones o de documentos o títulos que otorguen influencia sustancial o control sobre las actividades del operador.

También se incluyen la administración común o, de forma general; los actos o contratos de transferencia de activos o que deriven en control o influencia significativa del operador económico. Como la Ley se basa en el principio de primacía de la realidad, es indistinto que los actos o contratos se lleven a cabo en Ecuador, mientras surtan efectos en el país.

Por otro lado en su tesis para economista, Murillo V. (2007) Titulada, La Fusión de Empresas en el Ecuador como

opción de crecimiento: un análisis de casos. Presentada a la Escuela Superior Politécnica del Litoral. Ecuador. Adjunta un esquema que sintetiza los conceptos respecto de las fusiones, que son similares a nuestra legislación.

CLASIFICACIÓN JURÍDICA	
Fusión propia	Cuando dos o más empresas juntan sus patrimonios y se disuelven sin liquidarse, para luego crear una nueva empresa. Por lo general se realiza entre empresas de situación económica semejante, e implica para todas ellas, la cesión parcial del poder e independencia, lo que permite un examen común de las condiciones del acuerdo.
Fusión por absorción	La absorción o <i>incorporación</i> , se realiza cuando la empresa absorbente incorpora a su patrimonio el de otra u otras empresas (<i>absorbidas</i>). La absorbente continúa su existencia sin disolverse, mientras que las absorbidas se disuelven pero no se liquidan. Generalmente se da entre compañías con situación económica desigual, e implica la cesión de poder e independencia societaria para las disueltas, de manera que los planes de la absorbente se imponen a las absorbidas.
CLASIFICACIÓN ECONÓMICA	
Fusión vertical	Conformada por empresas que se expanden hasta la fuente de materias primas (con el proveedor) o al consumidor final (con un cliente), para poder controlar la mayor parte del proceso productivo (abastecimiento, canales de distribución, etc.). Facilita la coordinación y administración del negocio, la eliminación de costes, obtención de economías tecnológicas, entre otros beneficios.
Fusión horizontal	Se realiza entre empresas de similar línea de negocio. Su objetivo principal es la generación de economías de escala. Suele aumentar la concentración sectorial al reducir el número de empresas que operan en un sector, y por tanto, la competencia baja, pudiéndose formar oligopolios o monopolios. La existencia de las leyes antimonopolio en la mayoría de los países, ha permitido controlar su uso desmedido.
Fusión por conglomerado	Se realiza entre empresas con líneas de negocio diferentes. Busca compartir servicios centrales de administración, dirección general, contabilidad, control financiero y desarrollo ejecutivo. Puede ser de tres clases: <i>Conglomerados puros</i> (entre empresas cuyas actividades son distintas), <i>Fusión concéntrica</i> (entre empresas que tienen actividades relacionadas entre sí, para aumentar sus líneas de producto), y <i>Fusiones tendentes a ampliar el ámbito geográfico del mercado</i> (entre empresas con operaciones en distintas áreas geográficas).
CLASIFICACIÓN POR NACIONALIDAD	
Fusión nacional	Conformada por empresas que provienen de un mismo país.
Fusión transfronteriza	Conformada por empresas que provienen de países distintos.

Fuente: SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS, "La Fusión", Imprenta de la Superintendencia de Compañías, Ecuador, 1996; y MASCAREÑAS P., Juan, "Manual de fusiones y adquisiciones de empresas", McGraw Hill, España, 1993.
Elaboración: Autora.

Figura: 02. Esquema de las fusiones en Ecuador. Fuente: Murillo V. (2007).

LEGISLACIÓN COMPARADA - COLOMBIA

NORMAS DE LAS FUSIONES, ESCISIONES Y ADQUISICIONES DE LAS EMPRESAS COLOMBIANAS

Las empresas implicadas en una fusión son absorbidas dentro de la unión eso es adquirir el nuevo

negocio. Cuando se produce una adquisición, una empresa es comprada por otra. Todos los activos de la empresa que se han comprado son propiedad de la empresa que ha comprado. Lo afirma, Prieto M. (2010) que además indica que en Colombia *“durante los años de 1895 y 1905, habían pequeñas empresas que tenían poco mercado, estas empresas comenzaron a consolidarse con empresas iguales a ellas para crear empresas más grandes, más potentes que las instituciones dominadas por sus mercados. Este movimiento fue tan potente que en los 90’s, los negocios de fusiones que se crearon produjeron el 20% del PIB, y en el 1990 era de sólo el 3%. Debido a estas fusiones, muchas de las empresas fueron creadas para convertirse en unas de las más fuertes que se conocen hoy en día en el mercado. Así empezó la tendencia de mezclar empresas, que se hacen dominantes en el negocio y proporcionan al consumidor lo que necesitan o quieren, a un precio que pueden pagar”*.

En el anexo dos de este trabajo se adjunta, el contenido de la ley 222 de 1995 sobre escisión que rige este acto jurídico en Colombia, que en términos sencillos detalla el proceso para los participantes. Una escisión se produce cuando dos o más empresas se unen, cediendo parte de sus patrimonios, convirtiéndose en una o creando una nueva. Normalmente, esto se hace para ayudar a las empresas a tener éxito a medida que estén unidas. Es usualmente mucho más fácil para dos o más empresas unirse, en lugar de para una empresa crear un nuevo negocio desde cero, otro beneficio de las empresas es la estrategia institucional que ayuda al crecimiento y la eficiencia de la otra empresa.

2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES

LIBERTAD DE EMPRESA

La Constitución Peruana, declara la libertad de empresa como un derecho fundamental que 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 esta norma.

DERECHOS LABORALES

Los derechos laborales emanan del derecho al trabajo, que está reconocido por el artículo 22º de la Constitución e implica dos aspectos. Uno, el de acceder a un puesto de trabajo por una parte, y dos, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Para ello el Estado debe adoptar una política y proyectos de promoción del empleo orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; y en el segundo aspecto del derecho, se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

DERECHOS SINDICALES

Usualmente cuando hablamos de sindicatos nos referimos a aquellas agrupaciones que organizan los empleados y obreros, para defenderse y limitar a los empleadores de explotar a sus afiliados, pero también hay otros sindicatos más aristocráticos que para marcar diferencias de estatus social, se denominan colegios profesionales, pero tienen el mismo propósito. Aunque estos últimos se agrupan para poder explotar y abusar a los ciudadanos. Según refiere Castañeda G. (2008).

ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

Respecto a las sucesiones empresariales y a reorganizaciones y en virtud del reconocimiento del derecho a la

estabilidad en el trabajo en el artículo 27º de la Constitución Política del Perú y la aplicación del principio de continuidad laboral. Tratándose de cualquier figura de reorganización de sociedades, el traspaso de una unidad empresarial tendrá como consecuencia inmediata la continuidad del vínculo laboral de los trabajadores que sean transferidos en virtud de dicho fenómeno. En consecuencia, frente a un traspaso de empresa, el nuevo titular de los medios de producción se sustituye en los derechos y obligaciones del que transfiere, lo que asegura; primero, la continuidad de la relación laboral de los trabajadores transferidos; y segundo, la continuidad de las condiciones laborales de tales trabajadores.

Sin embargo, el derecho a la estabilidad en el empleo y la sola aplicación del principio de continuidad no son suficientes para enfrentar todas las consecuencias que tales fenómenos pueden presentar en el ámbito individual y colectivo del derecho del trabajo, siendo uno de ellos, el referido a si existen mecanismos eficaces que permitan homogeneizar las condiciones de trabajo del personal, en las sociedades reorganizadas o reestructuradas.

SUCESIONES EMPRESARIALES

Cuando nos referimos a sucesiones empresariales, hacemos una analogía con lo que se describe en el derecho de sucesiones para las personas naturales, como describe Miranda M.(2013) *“la voz sucesión indica trasmisión, que viene a ser la subrogación o sustitución de una persona por otra, como titular de derechos y obligaciones, y la trasmisión misma de estos derechos y obligaciones de una persona a otra”*, para el caso de las sucesiones empresariales ingresa la variante que la persona natural se reemplaza por la persona jurídica, que sería una innovación en el entorno jurídico, porque en este caso son las empresas y sociedades, “la persona” y que además están

reglamentadas todas las connotaciones y variantes en la ley general de sociedades.

Lo que hace necesario, dejar sentada la base de que hay una ventana de investigación para ampliar este tema, que además se le debe incluir la legislación empleada para la gestión de la empresa multinacional, y las sucesiones que se están dando en este entorno.

La sucesión empresarial, no se puede estudiar separada del "empleador", y esto no tiene por qué afectar a los trabajadores, después de una sucesión queda el nuevo empresario subrogado en todos los derechos y obligaciones del anterior. En estos procesos los empleados no participan en la toma de decisiones, por lo general solo son informados. La ley intervendrá solamente cuando tales "sucesiones" se usan para quebrantar sus derechos, en esos casos la ley impone un sistema de responsabilidades para los empresarios.

En un artículo en el País de España, Lastras JM. (2008) nos dice que *“El problema radica en que muchas veces resulta complicado determinar cuándo se produce una sucesión de empresas. Las dificultades de su delimitación provocan la intervención del legislador, introduciéndose una definición según la cual existiría "sucesión de empresas" cuando la transmisión afectase a una entidad económica que mantuviera su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica”*.

Agrega Lastras, que esta transmisión comprenda "un mínimo soporte patrimonial", afirmándose que la simple "transferencia" de unos servicios no constituye unidad productiva autónoma. Así, la jurisprudencia ha dicho que no es suficiente que los trabajadores de una entidad pasen a prestar

servicio para otra; es imprescindible, además, que se produzca "la transmisión al cesionario de los elementos patrimoniales que configuran la infraestructura u organización empresarial básica". De ahí que, en principio, no pueda calificarse de sucesión la mera cesión de actividad o de plantilla".

Lo que sí es claro es que en la figura del derecho de sucesiones para personas y que al adecuarla para el derecho de sucesiones empresariales es como lo describe Cabanellas de Torres G. (2011) cuando afirma que "el traspaso de una cosa de una persona a otra, o la sesión de derechos y obligaciones entre dos sujetos, para surtir efecto en vida de ambos, y por lo común de presente y sin larga dilación", es decir de inmediato, cuando se refiere al derecho de sucesiones Inter Vivos.

Al análisis de esa referencia, y a la luz de las transformaciones empresariales, en esta temporada en el mundo de los negocios, este requisito se ha flexibilizado como producto de algunas sentencias de los Tribunales de Justicia de las Comunidades Europeas, y que las empresa globales de hoy toman como referencias, en especial en los supuestos de sucesión de "contratas" o empresas de servicios tercerizados o de intermediación laboral como los conocemos en nuestro medio. En este tipo de sucesiones empresariales, se aprecia también la concurrencia de otros factores, como la valorización de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión, como los mercados de influencia, las marcas y nombres de productos.

En el tema laboral as sucesiones empresariales, existe el hecho de que el nuevo empresario no siempre toma a bien hacerse cargo, de todos los empleados o de la mayoría de ellos, por lo general inicia un proceso de optimización de recursos, adecuación de procesos, reorganización de operaciones y como

consecuencias de todo esto siempre hay personal que dejará la nueva organización. Esto es de vital importancia en algunos sectores como las empresas de servicios o de seguridad, donde los elementos materiales se reducen a menudo a su mínima expresión, y la actividad principal descansa fundamentalmente en la mano de obra, no así en el sector manufacturero donde la tecnología ha reemplazado a la mano de obra intensiva convirtiéndola hoy en un sector industrializado altamente tecnificado.

En el manejo del mercado el panorama de las sucesiones empresariales incluye la transmisión de todas las áreas y etapas del negocio; financieras, administrativas, productivas, comercial y logística. Pero actualmente se privilegia la parte comercial en el manejo de los clientes. El predominio del mercado se hace hoy a través de empresas de servicios de ventas y están desligadas de las áreas productivas. Esta es una de las consecuencias recientes de los procesos de sucesiones empresariales.

REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL

En el plano estrictamente Legal, el término reestructuración empresarial está íntimamente ligado al derecho concursal, pero en lo referente a la gestión empresarial, más sesgado al lado de la administración, se le toma como la actividad de repotenciar, reorganizar un estado existente de la empresa y llevarlo a un nivel mejorado.

Mascareñas J. (2005), en su libro Fusiones y Adquisiciones de empresas, introduce el término “segregación de una compañía” para referirse a la reestructuración. En nuestro lenguaje legal lo refiere el artículo 367 que está reglamentado

en la ley General de Sociedades se habla de reorganización de sociedades, específicamente de la escisión y reorganización simple.

ESCISIÓN

Se trata de la segregación en bloques patrimoniales y se hace a cambio de la recepción, de acciones comunes a ser emitidas por las sociedades constituidas en razón de la reorganización simple, sin alterarse las cuentas de capital social o de acciones de inversión 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.

REORGANIZACIÓN DE SOCIEDADES

En nuestro país la reorganización de sociedades, están facultadas en la ley número 26887, que consta de cinco libros, en el cuarto libro de normas complementarias y dentro de la segunda sección, incluye cuatro títulos uno para la transformación, otro para fusión, incluye la escisión y un cuatro título denominado otras formas de reorganización de sociedades.

Para cerrar estas definiciones conceptuales y para apegarse a lo que es nuestro objeto de estudio, hemos elegido el término reestructuración, porque en el transcurso de nuestra investigación nos confronta que la realidad, está más allá de una reorganización societaria, y que el término que es parte del

título del presente trabajo involucra mejor lo que está sucediendo en el entorno de ABInBev en su manejo actual de Backus.

2.4 HIPÓTESIS

2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

La reestructuración empresarial de Backus es una escisión, con implicancias en el entorno laboral de la empresa y del sector industrial del país.

2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

2.4.2.1 Todos los procesos de fusiones y adquisición de la empresa Backus se realizaron en forma legal y transparente.

2.4.2.2 El proceso de Escisión de Backus es una escisión simple.

2.4.2.3 Posterior a la reestructuración en Backus se ha violado el Derecho al trabajo y se realizaron despidos arbitrarios de trabajadores y hubo abuso del derecho y desnaturalización de contratos

2.4.2.4 Las empresas escindidas y que son parte de Backus están empleando contratos de tercerización laboral.

2.4.2.5 Las empresas que ven a Backus como un referente por su modelo de gestión adoptarían este proceso de escisión empresarial.

2.5 VARIABLES

2.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE:

- Procesos de Fusiones y Adquisiciones
- Escisiones empresariales
- Reestructuración Empresarial
- Sistema de contratación
- Derechos Sindicales

2.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE:

- Libertad de empresa
- Derechos Laborales

2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
a) Libertad de empresa	Número	Empresas del Sector Alimentos y Bebidas	Seguimiento Ministerio de la producción
b) Derechos Laborales	Porcentaje	Empleos por empresa	Estadísticas
c) Procesos de Fusiones y Adquisiciones	Número	Índice SMV	Estadísticas
d) Escisiones empresariales	Número	Índice SMV	Estadísticas
e) Reestructuración Empresarial	Porcentaje	Reestructuraciones / Trabajadores Despedidos	Estadísticas
f) Sistema de contratación	Número	Tipos Contratos	Seguimiento Ministerio de Trabajo
g) Derechos Sindicales	Porcentaje	Trabajadores sindicalizados/ empresas del sector	Ministerio Trabajo, CGTP, Colegios Profesionales

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 ENFOQUE

La presente es una investigación Descriptiva no probabilística. Nuestro foco de Investigación estará en las fuentes primarias, entrevistas con integrantes del equipo legal de Backus que proporcionarán datos de primera mano, son las fuentes directas; también con los miembros de los sindicatos de las diferentes unidades operativas, manufactura, ventas, transporte y de agrupaciones de profesionales.

Las fuentes secundarias que se están consultando son compilaciones, tesis, resúmenes y listados de referencias publicadas en el área de conocimiento de la Gestión empresarial y sus bases legales que siempre están relacionadas, además de los índices y sumarios de libros y revistas especializadas.

Como fuentes terciarias tenemos los periódicos, los documentos que compendian los especialistas con nombres y títulos de revistas y otras publicaciones periódicas, catálogos, teniendo en cuenta que Backus está entre los nombres de empresas más estudiadas en el entorno académico, asociaciones nacionales e internacionales que están al servicio de la investigación.

3.1.2 ALCANCE O NIVEL

El trabajo tendrá nivel exploratorio y descriptivo, el primero porque tiene por objeto familiarizarse con el tema de las fusiones, adquisiciones, escisiones y reestructuraciones empresariales; en el plano descriptivo nuestro objeto es analizar cómo se desarrolla la implementación y conocer que recursos legales se emplean en este proceso.

3.1.3 DISEÑO

- a. **Entrevistas de trabajo.-** Entrevistas con miembros del equipo legal de Backus, sobre el tema de las herramientas legales que se están usando en la reestructuración de la empresa, por otro lado con representantes del sindicato de trabajadores para familiarizarse con la forma en que afrontan esta coyuntura.
- b. **Consulta de fuentes Bibliográficas.-** Para complementar el aspecto descriptivo y analizar la base sobre la que se sustenta el desarrollo de la implementación, y que recursos legales se emplean en este proceso.
- c. **Revisión de las bases de datos del INEI, los Ministerios de la Producción, de trabajo y la Superintendencia de Mercado de Valores.-** Investigación de las bases de datos de estas entidades públicas para determinar las variaciones y establecer ratios de número de empresas del sector alimentos y bebidas que se hayan sometido a procesos de reestructuración y la variación entre el número de sus trabajadores.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

Si bien nuestro marco muestral está orientado al sector manufacturero e industrial de alimentos y bebidas peruano, porque estas referencias nos permitirán establecer relaciones, comparaciones e inferencias, útiles para la operacionalización de nuestras variables de investigación, este proyecto de investigación tiene como muestra la reestructuración en la empresa cervecera Backus.

- **Población:** Empresas relacionadas al grupo Backus, en Lima y en sus filiales de provincias, plantas de Arequipa, Cusco, Motupe, Pucallpa,
- **Muestra:** Empresas relacionadas al grupo Backus; en Lima, Planta AmBev en Huachipa, Planta San Mateo en Huarochirí y Planta Ate en Ate Vitarte.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

- Entrevistas con miembros del equipo Legal de Backus.
- Revisión de documentos de los especialistas en procesos de fusiones, adquisiciones, escisiones de empresas.
- Revisión de estadísticas de escisiones registradas en la Superintendencia de Mercado de Valores y de Bolsa de Valores de Lima – BVL.
- Seguimiento del número de empresas en el Ministerio de la Producción y la evolución del sector manufacturero de alimentos y bebidas.

- Investigación en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los tipos de contratos vigentes y los empleados en el sector alimentos y bebidas.
- Verificación de la variación de número de empleados posterior a los procesos de fusiones, adquisiciones, escisiones y reestructuraciones empresariales.

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

Se desarrolla un esquema de capítulos y subcapítulos en la parte cuatro de esta investigación donde se contrastan las variables de investigación.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Lograr la validez legal y lógica interna es el objetivo metodológico de esta investigación. Para lo cual buscamos analizar el efecto de las variables del diseño de nuestra investigación, la aplicación en la reestructuración de la empresa y proyectar e inferir su consecuencia en las empresas relacionadas del sector industrial. Todo estará ceñido a su relación con el contexto legal de las fusiones adquisiciones, reestructuraciones y escisión.

- **El análisis documental.**- se utilizará principalmente para verificar el marco conceptual de las variables que conforman las hipótesis de investigación.
- **El cuestionario.**- se utilizará como base para la entrevista con el equipo legal de Backus.
- **La entrevista individual.**- como base de indagación de los puntos en conflicto sobre materia laboral. Elaboración de Cuestionarios y cédula de entrevista.

- **Los instrumentos.-** Para la recolección de datos e informaciones se utilizarán las siguientes:
 - Las fichas
 - Hojas de Codificación
 - Cédula de cuestionario
 - Cédula de entrevista
 - Videograbadora,

- **Validación.-** las cédulas de cuestionarios y entrevistas para su aplicación y alcanzar cumplir con los tiempos establecidos, según la programación del diagrama de Gantt del proyecto de Investigación.

- **Técnicas de Procesamiento.-** Análisis e Interpretación de datos.

- **Procesamiento de Datos.-** Se presenta en la cuarta parte de este trabajo. Como resultado de depurar, ordenar, homogenizar, clasificar y agrupar los datos en una estructura de capítulos y subcapítulos

- **Interpretación de datos.-** En función de los datos se podrá interpretar si las hipótesis son aceptadas y/o rechazadas, esto se desarrolla en la parte cinco de este trabajo.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 SUCESIONES EMPRESARIALES POR ADQUISICIONES, FUSIONES Y ESCISIONES

4.1.1 DEFINICIÓN DE SUCESIONES EMPRESARIALES

Una sociedad inicia el proceso de escisión como respuesta a ciertos factores que empujan a los accionistas a ir en búsqueda de alguna alternativa para permanecer como tal en el universo jurídico económico. Teniendo en cuenta que la escisión constituye una modificación de la estructura patrimonial de la sociedad y de las relaciones entre los accionistas, el motivo y fin de toda escisión es la reestructuración de la sociedad, a través de la fragmentación de la misma.

El nuevo entorno económico fruto de la globalización en el que están inmersas las empresas de nuestra región, presenta grandes desafíos para los empresarios en general, asimismo, el nuevo ambiente económico ha dado lugar a alianzas estratégicas entre las empresas, materializadas en escisiones de sociedades orientadas a fortalecerse mediante una estructura de negocios más adecuada. En nuestro país, ya existe la norma que regula el proceso de escisión de sociedades mercantiles y también existen dispositivos y procedimientos técnicos para su registro y contabilización, apoyados en un mayor conocimiento y mejor utilización de las Normas Internacionales de Contabilidad.

Tanto la fusión como la escisión de sociedades implican instrumentos legales que el legislador ha puesto al servicio de la

reestructuración de la empresa. Ambos mecanismos tienen por finalidad la adaptación y adecuación de la estructura económica y jurídica de la empresa a las circunstancias mutantes del entorno económico en el que ella desarrolla sus actividades. En el aspecto económico, ambos instrumentos constituyen una manifestación de la tendencia general hacia la concentración de las fuerzas económicas que caracteriza a la cada vez más expansiva economía moderna. En su aspecto jurídico, una y otra figura se agrupa con otras modificaciones sustantivas como la transformación, formando todas partes del proceso de reorganización de sociedades.

La empresa moderna es por naturaleza un ente dinámico sujeto a las variaciones del medio en que se desenvuelve. No es un ente aislado que pueda por sí solo operar sin estar vinculado con las circunstancias generales que produce este entorno en el que actúa. Todo lo contrario, su existencia está condicionada a los vaivenes de un mercado exigente y cambiante, por lo que puede afirmarse que la empresa no es solo un agente económico que influye en la organización del mercado, sino que es fiel reflejo de las fuerzas que convergen a él.

Mediante los procesos de fusión y escisión, las empresas intentan alcanzar la adecuación entre las dimensiones estructurales de la propia empresa con la medida óptima de su actividad y del mercado. Estas operaciones resultan ser instrumentos de racionalización que sirven para adaptar las estructuras empresariales existentes a las nuevas condiciones del mercado, a la mayor rentabilidad de tales estructuras, al avance tecnológico, etc.

Desde esta perspectiva, se entiende el por qué una empresa busque en forma permanente la adaptación a su entorno a través de diversas estrategias empresariales de

crecimiento que le permita aprovechar las posibilidades de desarrollo y expansión que le ofrece el mismo mercado.

En gran medida, la optimización de la empresa está en función directa de la forma de adaptación que ha logrado alcanzar. Ello exige al empresario la continua búsqueda del tamaño adecuado de la unidad económica y jurídica que le conviene a la empresa. Los problemas que suelen presentarse en determinado momento como la falta de eficiencia, alto costo administrativo, pérdida de competitividad o disminución del dinamismo en la gestión, tornan demasiado difícil la organización, se hace incontrollable y genera demora en la toma de decisiones afectando los rendimientos.

También pueden presentar una necesidad de saneamiento de su estructura en la que actividades claramente deficitarias o necesitadas de una organización estructural distinta, ponen en peligro la subsistencia de otras líneas de negocios rentables de la misma empresa. Igualmente pueden requerir de mecanismos para la disolución de operaciones de fusión realizadas anteriormente y que luego ya en la práctica resultaron inconvenientes y surge la necesidad de retornar al estado anterior al proceso de integración de estructuras empresariales y jurídicas de las empresas fusionadas.

Ante este panorama, los primeros en tomar acción son los administradores quienes pretenden una estructura distinta y la incorporación de tecnologías y socios que le permitan afrontar en mejores condiciones el reto de la competencia que le plantea el mercado globalizado. Procuran para sí, un asesoramiento multidisciplinario, para atender este conjunto de indicadores de la crisis y resolver los problemas de competitividad, manejo de recursos financieros, rentabilidad, aprovechamiento de los recursos humanos, mejor organización y dinamismo.

Surge la necesidad impostergable de efectuar una reingeniería de la empresa como única solución y la escisión como uno de los mecanismos más importantes de la reorganización de sociedades.

Este procedimiento es complejo, de múltiple motivación y cuyos objetivos también son diversos, pudiendo concentrar empresas, separar grupos económicos, o lograr fines de racionalización y especialización, produciendo efectos jurídicos y económicos que pueden ser algunas veces de desconcentración, o de concentración o también de especialización empresarial.

La escisión es una herramienta de mucha utilidad e importancia para la reorganización de empresas, con el fin de alcanzar objetivos económicos y societarios de gran trascendencia para las personas jurídicas y naturales involucradas; permitiéndole al empresario, disponer de mecanismos para la reinserción en el mercado local y exterior de condiciones competitivas de precio, calidad, cantidad y oportunidad; logrando así una mejor utilización de su patrimonio en la creación de riqueza.

Cabe señalar que al legislador le interesa que las empresas produzcan más y mejor, razón por la cual en todos los países el ordenamiento jurídico no sólo evita poner trabas a la reorganización empresarial, sino que provee de los medios necesarios para estimularla y facilitar su ejecución. Al Derecho le cabe desempeñar un rol fundamental, el de ordenar, guiar a las demás disciplinas aplicables y organizar las relaciones jurídicas que emanan de los diferentes procedimientos de reorganización, otorgando la debida seguridad jurídica para preservar los derechos de todas las personas intervinientes.

Vemos pues como el Derecho no es ajeno a esta exigencia de adaptación de la estructura de la empresa. El ordenamiento jurídico y la doctrina han ido definiendo el marco normativo que sirva de sustento a los procesos generados en la práctica empresarial procurando fundamentalmente una simplificación de su formulación jurídica. A esta finalidad responde nuestro Derecho Comercial a través de mecanismos como la transformación, fusión, escisión, reorganización simple y figuras combinadas y múltiples, que inciden tanto en su estructura económica como en la jurídica.

4.1.2 TIPOS DE SUCESIONES

Dentro de las sucesiones empresariales tenemos en Perú según la LGS la transformación, la fusión, la escisión y una cuarta clasificada como otras formas de reorganización. Pero en el contexto mundial se hacen otras sucesiones que están en la misma dirección. En la legislación comparada para este trabajo se han revisado las sucesiones en Ecuador y Colombia.

4.1.3 DEFINICIÓN DE ADQUISICIONES EMPRESARIALES POR CONTROL SOCIETARIO

En el libro *El proceso de transferencia de paquetes accionarios*, el autor argentino Jiménez F. (2007) sostiene que el “control societario”, que en su opinión “*significa una posición o cualidad que se adquiere en virtud de una titularidad de participación accionaria objetivamente suficiente como para otorgar la mayoría en las decisiones, considerada sobre la totalidad de votos posibles*”. De esta manera, ejercer el control de una sociedad implica, para quien lo tiene, la posibilidad de guiar la vida social de la empresa al tener la mayoría para la adopción de acuerdos en las juntas generales de accionistas. El

criterio en esta norma presenta diferentes matices, pero la base es que el control societario consiste en tener la capacidad, por la mayoría de acciones, para dirigir una empresa.

Que en palabras de Jiménez F. El control societario es *“la posesión, directa o indirecta, del poder necesario para dirigir o hacer dirigir la gestión o la política empresarial de un sujeto mediante la titularidad de acciones con derecho de voto, por contrato, o de otra forma”*, en el caso que nos ocupa este poder es el que da la libertad para “adquisición corporativa” o “adquisición de empresas”, fusiones, reorganizaciones, escisiones u otra figura dentro de la gestión corporativa.

4.1.4 TIPOS DE ADQUISICIONES

Los tipos de adquisición corporativas o de empresas se pueden dividir en cuatro: Uno, adquisición de activos; dos, adquisición de acciones; tres, reorganizaciones societarias; y cuatro, contratos sobre derechos políticos. La contraprestación en la adquisición de activos, de acciones y en los contratos sobre derechos políticos puede ser en efectivo, acciones o una combinación. Estas modalidades de adquisición son las denominadas “adquisiciones directas” de control, pues el adquirente tiene el control de la empresa o de sus activos directamente de ésta o de sus accionistas, sin mecanismos intermedios, pues de lo contrario se trataría de “adquisiciones indirectas”, en las que hay intervención de intermediarios en la transferencia de acciones.

4.1.5 DEFINICIÓN DE FUSION EMPRESARIAL EN LA LEGISLACIÓN PERUANA

Según La Ley General de Sociedades descrita en el título dos que inicia con el artículo 344 y sucesivos. La fusión nace

por la reunión de dos o más sociedades para formar una sola, cumpliendo los requisitos de ley, previo al acuerdo de los socios y accionistas de las sociedades que se fusionan, existiendo también el derecho de separación.

El ejercicio del derecho de separación no libera al socio de la responsabilidad personal que le corresponda por las obligaciones sociales contraídas antes de la fusión. En cuanto a plazos, la escritura pública de fusión se otorga una vez vencidos los treinta días, contados a partir de la fecha de la publicación del último aviso a que se refiere el artículo 355 de la Ley General de Sociedades, si no hubiera oposición. Si la oposición hubiese sido notificada dentro del citado plazo, la escritura pública se otorga una vez levantada la suspensión o concluido el proceso que declara infundada la oposición.

4.1.6 TIPOS DE FUSIONES EMPRESARIALES

En el mencionado artículo 344 describe dos tipos de fusiones empresariales, en ambos casos los socios o accionistas de las sociedades que se extinguen por la fusión reciben acciones o participaciones como accionistas o socios de la nueva sociedad.

Fusión por creación: Se lleva a cabo cuando dos o más sociedades se disuelven y funden todo su patrimonio en una nueva sociedad, la cual las va a sustituir en todos sus derechos y obligaciones.

Fusión por absorción: Ocurre cuando una sociedad absorbe o incorpora el patrimonio, los asociados y la totalidad de derechos y obligaciones de las sociedades absorbidas, la sociedad absorbente asume, a título universal, y en bloque, los patrimonios de las absorbidas.

4.1.7 LAS FUSIONES Y EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL

El fenómeno de la fusión de empresas tiene efectos en las relaciones laborales, en donde se deben aplicar los principios e instituciones propias del derecho laboral, aspectos derivados del principio protector, llamado también principio tuitivo, o de favor, y que se fundamenta en la falta de libertad inicial y consecuente del trabajador.

La interpretación lógica de las consecuencias jurídicas de la fusión, al considerar la figura de la sustitución del empleador como expresión del principio de continuidad, al desarrollar “La idea directriz es que la empresa constituye una universalidad cuyos elementos pueden 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 esa unidad. Cuando el nuevo empleador continúa la explotación en las mismas condiciones que su predecesor, la unidad económica y social que constituye la empresa permanece (siendo) la misma.” como lo sostiene el Profesor uruguayo Plá A. (1978), en su obra cumbre *Los Principios del Derecho del Trabajo*.

Señala que para comprender el principio de continuidad laboral, debemos partir de la base de que “*el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo*”, Plá A. (1978), lo que significa que la relación laboral no termina, mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. “*La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga.*” Al resumir las proyecciones, de este principio de continuidad se impone sobre el fraude, la variación, la infracción, la arbitrariedad, la interrupción y la sustitución.

En función al principio de continuidad los derechos laborales de los trabajadores de la empresa fusionada, están resguardados porque el trabajador resulta completamente ajeno a los cambios que puedan decidir los accionistas sobre la sociedad u organización empresarial a fusionarse,

en este caso rige el principio de despersonalización del empleador. Por tanto la organización que resulte del proceso de fusión, asumirá la responsabilidad de los derechos laborales de los trabajadores.

4.1.8 LA FUSIÓN EN LA LEGISLACIÓN COMPARADA

En lo revisado en este tema para Ecuador y Colombia, la fusión en ambos países tiene mucho en común, en cuanto a contenido y procedimientos, en relación con nuestro entorno jurídico.

4.1.9 LAS ESCISIONES EMPRESARIALES

Hay escisión cuando una sociedad fracciona su patrimonio en dos o más bloques, y sin disolverse, transfiere en bloque una o varias partes de su patrimonio a una o más sociedades existentes o nuevas; Aplica también cuando una sociedad se disuelve sin liquidarse, dividiendo su patrimonio en dos o más partes, que se transfieren a varias sociedades existentes o se destinan a la creación de nuevas sociedades.

Para ejecutar la escisión, se requiere una reforma de los estatutos de la sociedad, la empresa escidente traspassa parte de sus activos y/o pasivos en bloque a una o varias sociedades ya constituidas o a una o varias que se constituyen llamadas beneficiarias. Para desarrollarla se requiere El proyecto de escisión, que deberá ser aprobado por la junta de socios o asamblea general de accionistas de la sociedad que se escinde. Cuando en el proceso de escisión participen sociedades beneficiarias ya existentes se requerirá, además, la aprobación de la asamblea o junta de cada una de ellas.

4.1.10 TIPOS DE ESCISIONES EMPRESARIALES

Escisión por absorción: se presenta cuando una sociedad, sin disolverse, transfiere parte de su patrimonio a una empresa ya existente. La

escisión por absorción es un contrato, celebrado entre las sociedades escindidas y las sociedades absorbentes.

Escisión por creación: se presenta cuando una sociedad transfiere parte su patrimonio para la constitución de una o varias nuevas empresas. También se le llama escisión parcial. A diferencia de la escisión por absorción, esta modalidad por creación, no es un contrato pues al no existir sociedad beneficiaria, solo será una decisión de un acto unilateral por parte de la sociedad escindida.

Escisión parcial: de igual manera esta clase de escisión se presenta cuando la sociedad escindida se reserva parte de su patrimonio para sí, y transfiere solo una parte del mismo para la creación de una empresa nueva o preexistente.

Escisión total: se presenta cuando la sociedad transfiere la totalidad de su patrimonio, una parte para ser absorbida y la otra parte para la creación de una nueva empresa, en este tipo de escisión, la sociedad objeto de escisión se disuelve sin liquidarse. Es de anotar que la lógica nos induce a concluir que toda sociedad escindida se ve afectada en su patrimonio.

4.1.11 LA ESCISIÓN EN LA LEGISLACIÓN PERUANA

La escisión está contenida a partir del artículo 367 hasta el 390, donde describe su concepto y formas de la misma, en el artículo 372 se describe el contenido del proyecto de escisión, el mismo que deberá ser aprobado por la junta de socios o asamblea general de accionistas de la sociedad que se escinde. Cuando en el proceso de escisión participen sociedades beneficiarias ya existentes se requerirá, además, la aprobación de la asamblea o junta de cada una de ellas. La decisión respectiva se adoptará con la mayoría prevista en la ley o en los estatutos para las reformas estatutarias.

En el artículo 372 de la LGS, indica el contenido del proyecto de escisión, que es completo para estos fines.

4.1.12 LA ESCISIÓN EN LA LEGISLACIÓN COMPARADA

Para los países de nuestro estudio, Ecuador y Colombia cumplen los mismos fundamentos, parámetros y procedimientos que los que rigen para nuestro país y que ya se han descrito.

El proyecto de escisión coincide por lo menos las siguientes especificaciones:

1. Los motivos de la escisión y las condiciones en que se realizará.
2. El nombre de las sociedades que participen en la escisión.
3. En el caso de creación de nuevas sociedades, los estatutos de la misma.
4. La discriminación y valoración de los activos y pasivos que se integrarán al patrimonio de la sociedad o sociedades beneficiarias.
5. El reparto entre los socios de la sociedad escidente, de las cuotas, acciones o partes de interés que les corresponderán en las sociedades beneficiarias, con explicación de los métodos de evaluación utilizados.
6. La opción que se ofrecerá a los tenedores de bonos.
7. Estados financieros de las sociedades que participen en el proceso de escisión debidamente certificados y acompañados de un dictamen emitido por el revisor fiscal y en su defecto por un contador público independiente.
8. La fecha a partir de la cual las operaciones de las sociedades que se disuelven habrán de considerarse realizadas para efectos contables, por cuenta de la sociedad o sociedades absorbentes. Dicha estipulación solo produce efectos entre las sociedades participantes en la escisión y entre los respectivos socios.

4.2 ANALISIS DE LAS SUCESIONES EMPRESARIALES EN LA HISTORIA DE BACKUS

4.2.1 LAS SUCESIONES, FUSIONES Y LAS ADQUISICIONES EN LA HISTORIA DE BACKUS

Desde sus orígenes Backus no ha estado apartada de las sucesiones empresariales, la centenaria Cervecería Backus y Johnston S.A. data desde el 7 de enero de 1879, fecha en que los señores Jacobo Backus y Howard Johnston constituyeron en el distrito del Rímac una fábrica de cerveza, la que posteriormente fue adquirida por la empresa Backus & Johnston Brewery Company Limited, una empresa fundada en Londres el 13 de setiembre de 1889. Finalmente, Cervecería Backus y Johnston S.A. fue constituida el 10 de enero de 1955 asumiendo el activo y pasivo de la citada empresa.

En la rica historia de Backus, es el resultado de un activo proceso de sucesiones empresariales de absorciones, fusiones y adquisiciones. Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A., fue constituida por escritura pública de fecha 31 de diciembre de 1996. En ese año la Cervecería Backus y Johnston S.A. como compañía absorbente; y las otras cerveceras de ese momento, la Compañía Nacional de Cerveza S.A., la Sociedad Cervecera de Trujillo S.A. y la Cervecería del Norte S.A. que fueron las compañías absorbidas, mediante la incorporación de estas tres cervecerías, que fueron disueltas sin liquidarse nació la Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. aún vigente hoy. La oficina principal de la Compañía estaba ubicada en el Jirón Chiclayo 594 en el distrito limeño del Rímac.

A partir del 20 de diciembre del 2002, la Compañía Backus fue una subsidiaria de Bavaria S.A., a través de un holding de la

familia Colombiana Santo Domingo, de gran arraigo y trayectoria empresarial, Racetrack Perú S.R.L. empresa con domicilio legal en Colombia y que manejaba su participación como accionista, llegó a tener el control de la Compañía con un 73.55%, a través de la tenencia directa e indirecta de las acciones clase A de Backus.

En la siguiente fusión a mediados del 2005 hasta setiembre del 2016 Backus fue parte del grupo multinacional de cervecerías SABMiller, que luego en el 2015, entró en negociaciones con la Transnacional Anheuser Busch InBev (ABInBev), para la adquisición de las operaciones cerveceras de la que Backus es parte y hoy al cierre del 2017 pertenece a este coloso belga-brasileño que posee alrededor de 170 Cervecerías en el Mundo, ABInBev controla Backus desde octubre del año 2016. Desde el 2005 en adelante ubicó su sede principal en la Avenida Nicolás Ayllón 3986 en el distrito limeño de Ate Vitarte.

4.2.2 ACTIVIDAD ECONÓMICA DE BACKUS

La actividad económica principal de la Compañía es la elaboración, envasado, venta, distribución de cerveza y toda clase de negociaciones con bebidas malteadas y sus materias primas e insumos respectivos. Para ello cuenta actualmente con siete plantas productivas ubicadas en Ate Vitarte, Huarochirí y Huachipa en Lima, Chiclayo, Cusco, Arequipa y Pucallpa. En el transcurso de esta investigación está en negociaciones la venta de la planta Huachipa al grupo centroamericano CBC que se realizaría en enero del 2018.

Su producción es comercializada en el país a través de centros de distribución mayoristas, con una logística a cargo de

Trasportes 77 que es parte del grupo empresarial, lo que le otorga una presencia en todo el territorio nacional. Asimismo, una parte menor de su producción es exportada a mercados de Chile, España y Estados Unidos principalmente.

En adición a estas operaciones manufactureras, la Compañía lidera un conglomerado económico compuesto por 15 subsidiarias para gestión de materias primas e insumos para la elaboración y distribución de cerveza, y en menor medida aguas minerales y gaseosas.

4.2.3 REESTRUCTURACIÓN CORPORATIVA DE BACKUS

La empresa ha pasado por varios procesos de Sucesiones empresariales como Absorciones, Adquisiciones, fusiones y reestructuraciones. Luego de la mayor fusión en 1996, entre lo que fueron Cervesur, Compañía Nacional de cerveza y Cervecería Backus y Johnston S.A. En el año 2003, se inició otro proceso de reestructuración de ella misma y del conglomerado económico de sus empresas relacionadas. Las operaciones realizadas en este sentido en el 2004, incluyeron la venta de Corporación Novasalud S.A. y su subsidiaria Novasalud S.A. y la venta de Embotelladora Frontera S.A. y su subsidiaria Corporación Boliviana de Bebidas S.A. Puesta en venta de las acciones del capital de las subsidiaria Industrias del Envase S.A., Agroindustrias Backus S.A. e Inmobiliaria Pariachi S.A.

En el 2005 realizó la fusión de diversas subsidiarias con el grupo Colombiano Bavaria del magnate Julio Mario Santo Domingo, que luego de una aguda racionalización del número de empleados y obreros de la Compañía, se transfirió a SAB Miller. A partir de octubre del 2016 a la fecha, la Gerencia de Backus liderada por ejecutivos de formación en negocios globales en ABInBev está realizando y evaluando diversas alternativas

adicionales a efectos de continuar con este proceso de reestructuración, para bajar costos y lograr maximizar operaciones para incrementar sus beneficios.

4.2.4 FUSIÓN CONFLICTIVA EN BACKUS

De estas sucesiones empresariales mencionadas previamente, queda una mancha de duda en lo que fue el proceso de fusión de Backus con los capitales de la colombiana Bavaria y las venezolanas Cisneros y Polar. Diez Canseco J. (2011), en su libro. *Faenón Cervecerero*. Describe lo ocurrido en Backus entre 1994 y el 2006 donde se produjo un extraordinario proceso de concentración de la propiedad en la rama industrial de cervezas en Latinoamérica. La mayor de las empresas del subsector, la colombiana Bavaria absorbió y se fusionó con sus competidoras la peruana Backus y la venezolana Polar, hasta constituir un monopolio en Perú, esto ocurrió entre el 2002 y el 2006, se dio en etapas sucesivas incluyendo la venta de las acciones de la empresa en el exterior.

El proceso de compra se inició con la compra de las acciones de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnson S.A.A que fueron compradas en partes casi equivalentes por la colombiana Bavaria y las venezolanas Cisneros y Polar. Esto generó tensión entre los compradores, resuelta fuera del Perú a través de una compra extrabursátil de las acciones de Polar por Bavaria. Acogiéndose a una excepción de oferta pública, concedida por la CONASEV contra la ley, que fue muy criticada por los accionistas y voceros del estado.

Según afirma Diez Canseco J. (2011). “En el 2005, a partir de *la fusión internacional (absorción) de Bavaria por SABMiller, segunda cervecera del mundo, la venta sin Oferta Pública, autorizada por la CONASEV, dio origen a un escándalo cuando apareció un testigo y diversas pruebas de*

que hubo un soborno a diversas personas del gobierno de Alejandro Toledo, dentro de las que se denunció podría haber estado el propio Presidente, para que las decisiones del regulador y la actitud del Estado favorecieran los intereses de Bavaria. El asesor (César Almeyda) más cercano al presidente fue colocado en el directorio de CONASEV antes de la decisión que otorgó la excepción de una Oferta Pública de Adquisición para la venta y retirado después de consumado el hecho. Igual ocurrió con algunos gerentes que otorgaron la fundamentación jurídica para la excepción. El costo para los afiliados a las AFPs en esta operación fue de aproximadamente 150 millones de dólares”.

Este proceso de venta de las acciones de Backus representó grandes ganancias para los actores: Por un lado, los vendedores peruanos que lograron precios superiores a los del mercado por las acciones Tipo A; La segunda beneficiada fue la Venezolana Polar que compró a US\$10 al grupo Romero y vendió a US\$27 por acción con un beneficio de varios cientos de millones de dólares, el precio en bolsa a esa fecha era de US\$16; tercero, la colombiana Bavaria que incrementó su valor internacional y que lo puso a punto para la posterior fusión con SABMiller; y cuarto, la empresa sudafricana SABMiller que se hizo del control de Backus, incrementó su negocio global y mejoró su posición en Latinoamérica, ubicándola como la segunda cervecera a nivel mundial.

La prensa de ese entonces informó que los ingresos a la SUNAT por el conjunto de estas transacciones producidas entre el 2002 al 2006, por la venta de las acciones de Backus, fue menor a lo que determinaban las normas. Otros actores locales de menor cuantía fueron el grupo Brescia que vendió a Bavaria, que sí pagó el impuesto. Según los analistas Tributaristas, financieros y políticos, las transacciones restantes se realizaron fuera del Perú y sin tributación del Estado, como las operaciones en el exterior o liberadas de impuestos como fue el caso de la venta de Polar a Bavaria, en la que no intervino la SUNAT. Los montos fueron por cientos de millones de dólares que no se

pagaron en impuestos. Los accionistas minoritarios, sin poder de decisión, fueron víctimas del “control societario” que ya tenía Bavaria y no se beneficiaron del proceso de venta de la cervecería.

En palabras de Diez Canseco J. (2011). “Las AFP, que adquirieron acciones de inversión con los recursos procedentes de los aportes para la jubilación, fueron los que más perdieron en la venta de Backus. En el período 1999-2005, se compran cada vez más acciones y se alcanza a controlar más del 50% del total de este tipo de acciones. En Abril del 2006 se venden todas a un precio bajo, impuesto por los compradores. A 34 veces menos que las acciones Tipo A y que ni siquiera respetaron la recomendación de los estudios que la misma Backus contrató para reconocer su valor patrimonial”.

En análisis posteriores a estas operaciones, y colocando paños fríos al tema, se puede decir que existieron indicios razonables de colusión entre las AFP y los grupos económicos compradores de la cervecera, indicios tales como: Uno, falta de voluntad para intervenir durante la etapa de compra de las acciones Tipo A; Dos, compra de nuevas acciones que en ese momento no se aseguraba el precio de reventa por mayor monto; Tres, la evidencia mayor fue la participación en partes casi equivalentes entre todas las AFP que intervinieron; Cuatro, la aceptación de mismo precio y en la misma fecha; Cinco, el desinterés de gestionar ante las entidades del gobierno, el Congreso la aprobación de la ley de valorización de acciones de inversión, que se dio en fecha muy próxima; Seis, la decisión de vender precisamente cuando la norma se encontraba observada. Estos seis puntos según los analistas fueron manejados y digitalizados por los interesados.

Un tema oscuro en esta historia de la venta de Backus, fue la el retraso de la aprobación de la ley 28739, sobre valorización de acciones de inversión, en el segundo trimestre del 2006. Según Diez Canseco J. (2011), congresista en ese momento “si se hubiera promulgado

entre febrero y marzo cuando estuvo en la mesa del Ejecutivo, las negociación del precio de venta de las acciones de inversión de las AFP hubiera debido pasar previamente por una valorización independiente y habría, con seguridad, mejorado la cotización final en beneficio de los fondos de pensiones. Pero la observación realizada, por el Presidente Toledo y el Primer Ministro Pedro Pablo Kuczynski (PPK), suspendió sus efectos y permitió que la transacción se realice sin valorización. El costo para los afiliados de las AFPs fue más de 300 millones de dólares”.

En todas estas transacciones fueron muy cuestionadas las conductas del gobierno de Toledo y de su ministro de economía Pedro Pablo Kuczynski y de su viceministro Fernando Zavala, este proceso se realizó con aspectos poco claros y sospechas en todas las etapas del proceso, existió mucho ruido político, lo que se agudizó al máximo al comprobarse que una vez salidos del gobierno los ex ministros Fernando Zavala y Pedro Pablo Kuczynski, fueron luego contratados por Bavaria; Zavala fue a una gerencia de la cervecera y un cargo corporativo en Panamá, y luego en Perú como Presidente de Backus, y PPK como integrante del directorio de Backus.

4.2.5 ANÁLISIS DEL CONTROL SOCIETARIO EN BACKUS

En un análisis previo al trabajo de Diez Canseco J., pero esta vez de tipo legal. Echaiz D. (2009) en su tesina para Magíster en Derecho de la Empresa. Denominada *Radiografía para prevenir una autopsia, Análisis Crítico de la Ley General de Sociedades*, toma este caso de venta de acciones para un análisis de tipo de “control societario”.

Echaiz D. (2009) asegura “que debemos precisar ante todo que la mencionada denominación deviene en equivocada, puesto que, atendiendo a una interpretación literal del articulado, no estamos ante la dominación indirecta (que se da cuando, por ejemplo, a partir de diciembre del 2002 la cervecera colombiana Bavaria compra un porcentaje significativo del accionariado de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston, la cual en marzo del 2000 había adquirido la Compañía Cervecera del Sur, por lo que entonces Bavaria domina directamente a Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston, ésta

domina directamente a la Compañía Cervecería del Sur y, por consiguiente, la colombiana domina indirectamente a esta última empresa) sino ante dos relaciones de dominación directa (la sociedad A domina a la sociedad B y la sociedad B domina a la sociedad A), cuya nota característica es la configuración de un grupo participaciones circular”.

En este párrafo Echaiz D. Se está refiriendo al control que una empresa asume al poseer el control societario, por el control indirecto de acciones, insumo indispensable para el manejo de las políticas y toma de decisiones en los procesos de sucesiones empresariales. Comenta además la necesidad de revisar la Ley General de Sociedades, y puntualiza que *“Esta situación parece haber sido advertida durante los debates de la Comisión Revisora del Anteproyecto de la Ley General de Sociedades, ya que en la sesión del 26 de marzo de 1997 (y a propósito del Anteproyecto publicado a inicios de aquel mes, cuyo artículo 105 es idéntico al actual) se acordó “revisar la redacción del artículo 105, a fin de esclarecer el concepto del control indirecto de acciones”*

Luego del análisis y estudio de los casos de sucesiones empresariales, que se dan hoy, y siguiendo nuestra investigación como hilo conductor en lo que ha sucedido en los últimos años en las decisiones corporativas para el control de Backus, consideramos en coincidencia con el Echaiz D. que la Ley 26887 o LGS, debe ser actualizada.

4.3 REESTRUCTURACIÓN DE BACKUS POR REORGANIZACIÓN SIMPLE

En la notaria de Sergio Armando Berrospi Polo abogado notario de Lima, con el instrumento legal número mil ochocientos once (1811) y Kardex 47458, se realizó con minuta 1438, la escritura pública de la reorganización simple y constitución simultánea de sociedades anónimas cerradas SAC sin directorio de BACKUS MARCAS Y PATENTES SAC y una segunda

empresa con denominación BACKUS SERVICIOS DE VENTAS SAC.

SERGIO ARMANDO BERROSPI POLO
ABOGADO NOTARIO DE LIMA

INSTRUMENTO: MIL OCHOCIENTOS ONCE (1811)

KARDEX: 47458

MINUTA: 1438

REORGANIZACIÓN SIMPLE Y CONSTITUCIÓN SIMULTÁNEA DE
SOCIEDADES ANÓNIMAS CERRADAS SIN DIRECTORIO

QUE OTORGA:

UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A Y

TRANSPORTES 77 S.A

Nº 669
Rímac
00
(...)

SA#####BA

1.- INTRODUCCION - EN LA CIUDAD DE LIMA, A LOS NUEVE (09) DIAS DEL MES DE JUNIO DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE (2017), YO: SERGIO ARMANDO BERROSPI POLO, ABOGADO NOTARIO DE LIMA, CON DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD

- 1.3. DEFINIR COMO LA FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA REORGANIZACIÓN SIMPLE EL 1 DE JUNIO DEL 2017. =
- 1.4. TRANSFERIR LOS BLOQUES PATRIMONIALES A BACKUS MARCAS Y PATENTES S.A.C. Y BACKUS SERVICIO DE VENTAS S.A.C. A VALOR EN LIBROS, EN PROPIEDAD Y EN UN ÚNICO ACTO. CADA UNA DE LAS NUEVAS SOCIEDADES SE CONSTITUIRÁ CON CUENTAS PATRIMONIALES QUE, EN CONJUNTO, EQUIVALGAN AL VALOR NETO DEL BLOQUE PATRIMONIAL QUE HAYA RECIBIDO DE LA SOCIEDAD, SEGÚN LO PREVISTO EN EL PROYECTO DE REORGANIZACIÓN SIMPLE. =
- 1.5. APROBAR EL PACTO SOCIAL Y ESTATUTO DE BACKUS MARCAS Y PATENTES S.A.C. Y DE BACKUS SERVICIO DE VENTAS S.A.C., SOCIEDADES QUE SE CREAN EN VIRTUD DE LA REORGANIZACIÓN SIMPLE, CON EL TEXTO PROPUESTO EN LA SECCIÓN 8 DEL PROYECTO DE REORGANIZACIÓN SIMPLE, INCLUYENDO EL RÉGIMEN DE PODERES, EL OTORGAMIENTO DE PODERES Y EL NOMBRAMIENTO DEL PRIMER GERENTE GENERAL. =

AV-FELIPE ARANCIBIA Nº 669 (Antes Av. Tarapacá) RIMAC LIMA - PERÚ CENTRAL TELEFÓNICA 203-5200
E-Mail: notberrosppi@telefonica.net.pe

Figura 03: Escritura Pública de Backus Marcas y Patentes y Backus Servicios de Ventas SAC. Fuente: Notaria Sergio Armando Berrosppi Polo

Esta decisión fue tomada en junta de accionistas del 01 de junio el 2017. Las empresas otorgantes son Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. representado por Rafael Esteban Álvarez Escobar; y Transportes 77 S.A. representado por Ernesto Talavera Bejarano. Esta fecha también marcó el inicio tanto para fines corporativos y tributarios

de las nuevas sociedades y fue comunicado a las entidades correspondientes.

En el aspecto legal se trata de una **reorganización simple**, porque segregó dos bloques patrimoniales de cada una de las empresas otorgantes, en razón de un bloque para cada una a las empresas SAC receptoras. Los bloques patrimoniales por un lado, lo constituyen las marcas y patentes; el bloque patrimonial dos, lo conforma el negocio de televentas que incluye vehículos. Todos los detalles de las acciones transferidas están contenidos en el Proyecto de Reorganización Simple y en el Informe de Valorización aprobado en la junta general de accionistas del 05 de mayo del 2017, donde actuó como presidente Rafael Álvarez y como secretario Luis Carlos Adrianzen Rodríguez, también se trató en esta reunión de accionistas delegar facultades y poderes al directorio de la sociedad presidido por Rafael Esteban Álvarez Escobar y María Julia Sáenz Rabanal, para completar el proceso de reorganización; además se designó a tres accionistas Ángel Alberto Yanes Suarez, Juan Manuel Von Bischoffhausen y Francisco Samatelo Revilla para dos cualquiera de ellos suscriban el acta junto con el presidente y el secretario.

Según lo previsto en el artículo 391 de la LGS, este acto jurídico da inicio a la vida societaria de dos empresas SAC, indicando que este proceso de reorganización no generaría impacto tributario ni renta gravable, ya que se transfieren los bloques patrimoniales a dos sociedades nuevas que son BACKUS MARCAS Y PATENTES SAC (BACKUS MYP) y la otra empresa con denominación BACKUS SERVICIOS DE VENTAS SAC, recibiendo a cambio y conservando en su activo de acciones y participaciones las correspondientes a los aportes de los bloques patrimoniales otorgados.

A partir de esta reorganización, Backus MyP otorga a Backus “a través de un contrato la licencia para seguir usando las marcas y patentes, para ello habrá una contraprestación que Backus pagará por el uso de dichas marcas y patentes la que se fijará de acuerdo a la metodología de precios de transferencia aprobada por la regulación tributaria vigente”.

Antes de la compra de SAB Miller (anterior dueña de Backus) por parte de AB InBev

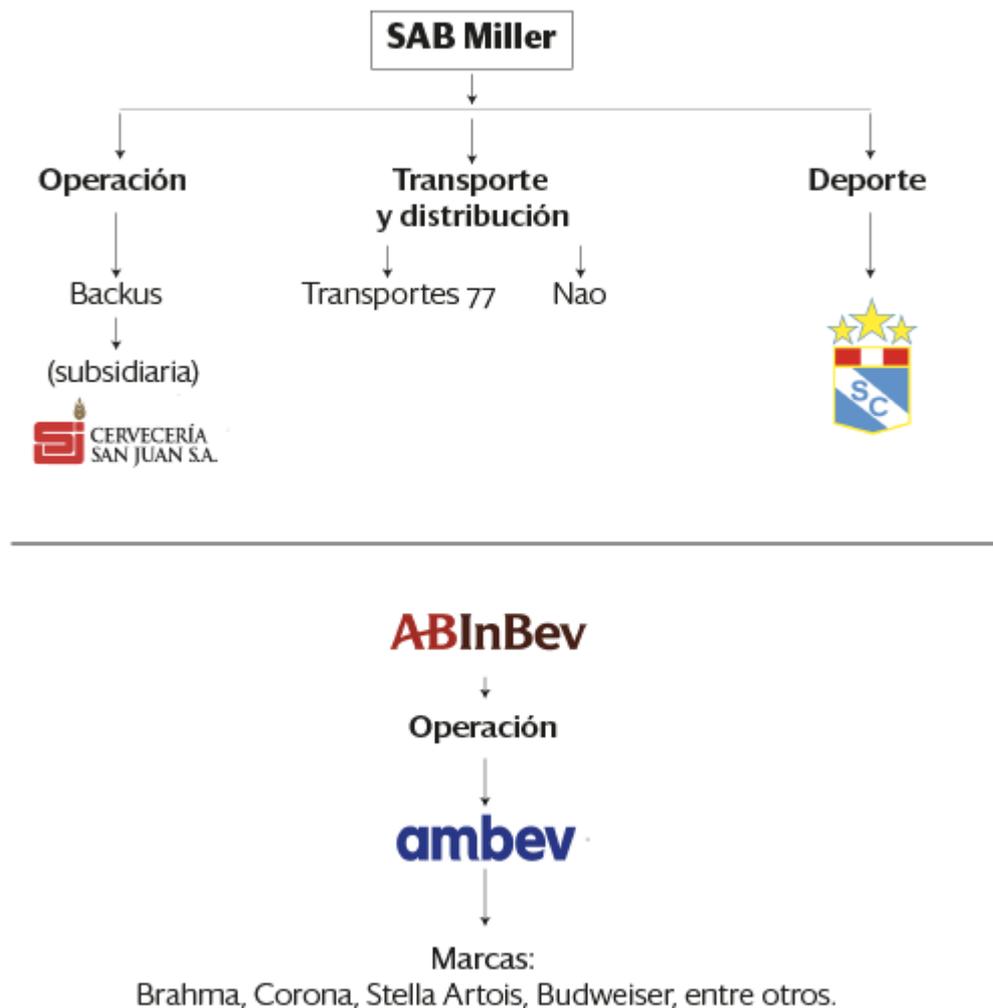


Figura 04: Esquema de Backus antes de la compra de AB InBev.
Fuente Semana Económica

De igual forma “Backus y Backus Servicios de Venta celebrarán un contrato de servicios para la prestación de servicios asociados con las actividades de televentas, la contraprestación que Backus pagará por los mencionados servicios será fijada conforme a la metodología de precios de transferencia de acuerdo con la regulación Tributaria Vigente”

4.3.1 DOCUMENTOS SUSTENTATORIOS DE LA REORGANIZACIÓN SIMPLE

Forman parte integrante de este proceso, el Proyecto de reorganización simple. También el Informe de valorización de las Marcas y Patentes. El Informe de valorización del Negocio de Televentas. El Listado de Marcas y Patentes de Backus. Los informes legales y contables y los archivos como sustento del proceso de la Reorganización Simple. Los Pactos sociales de las nuevas sociedades. Los Acuerdos reservados a la junta general de Backus. Los regímenes de poderes de los representantes legales. El otorgamiento de poderes y el nombramiento del primer gerente general de Backus MyP. El otorgamiento de poderes y el nombramiento del primer gerente general de Backus Servicio de Ventas. Todos estos documentos debidamente aprobados por la Junta General de Accionistas de Backus que se pronunció sobre la Reorganización Simple.

4.3.2 TRATAMIENTO LEGAL ESPECÍFICO PARA LA REORGANIZACIÓN SIMPLE

Para puntualizar el aspecto legal específico para la reorganización simple, que está regulada en el artículo 391 de la LGS en su forma literal dice:

Artículo 391.- Se considera reorganización simple el 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.

Proceso de reorganización simple

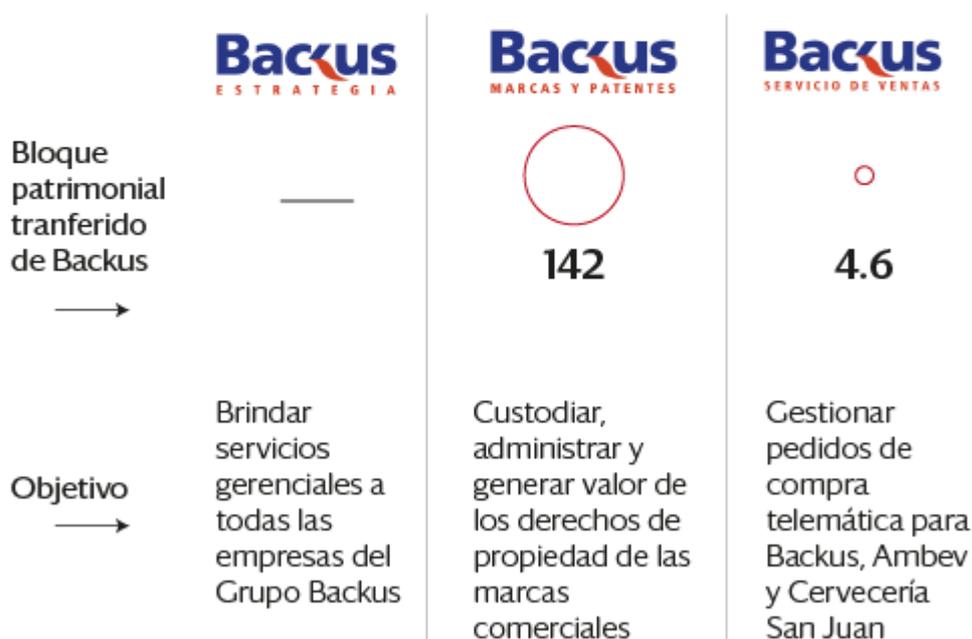
(en millones de S/.)

Backus capital social

781

Impacto económico neutro: escisión de capital de Backus hacia las dos empresas. En cambio recibe acciones de las nuevas sociedades por el mismo valor.

Se crean tres empresas



SEMANAeconómica.com

AB InBev

Figura 05: Esquema de Backus en su proceso de reorganización Simple

También, el artículo 393 dispone:

Artículo 393.- Las reorganizaciones referidas en los artículos anteriores se realizan en una misma operación, sin perjuicio de

que cada una de las sociedades participantes cumpla con los requisitos legales prescritos por la presente ley para cada uno de los diferentes actos que las conforman, y de que de cada uno de ellos se deriven las consecuencias que les son pertinentes.

Igualmente necesario para el análisis es el artículo 393 que dispone:

Artículo 369.- Para los efectos de este título, se entiende por bloque patrimonial:

1. Un activo o un conjunto de activos de la sociedad escindida;
2. El conjunto de uno o más activos y uno o más pasivos de la sociedad escindida; y,
3. Un fondo empresarial.

Valiéndonos del análisis de Hundskopf O. (2014). En *Problemática suscitada con la denominada reorganización simple*. Dice “consideramos que, aun cuando no lo mencionan expresamente los artículos transcritos, resulta aplicable por analogía al caso de la reorganización simple.

Continúa Hundskopf O., y es aplicable atendiendo a su similitud con la escisión como forma de reorganización societaria, la definición de “bloque patrimonial” contenida en el artículo 369 de la LGS. Sostenemos que las definiciones contenidas en este artículo acerca de los bloques patrimoniales son perfectamente aplicables a la reorganización simple, aunque dicha norma haya sido incluida en el título correspondiente a la escisión, porque la LGS otorga a ambas figuras societarias, prácticamente, la misma naturaleza jurídica; es decir, son dos mecanismos de reorganización societaria, razón por la cual se encuentran reguladas en una misma sección, la sección segunda del libro cuarto de la LGS, manteniendo cada una sus propias particularidades. Por lo expuesto, consideramos perfectamente aplicable a la reorganización simple la definición que la LGS hace del bloque patrimonial en su artículo 369, aun cuando esta norma, como se ha mencionado, está ubicada en el título referido a la escisión como una forma específica de reorganización empresarial”.

4.4 ANÁLISIS DE LA REESTRUCTURACIÓN DE BACKUS

Conforme a lo anterior, las Nuevas Sociedades tendrán el capital social inicial previsto, y crearán y emitirán las acciones previstas, en el pacto social mencionado en el Proyecto. Finalmente, se constituyen las Nuevas Sociedades sobre la base de los pactos sociales contenidos en el Proyecto. La fecha de entrada en vigencia de la Reorganización Simple será el 1 de junio del 2017.

4.4.1 LAS NUEVAS SOCIEDADES

A partir de la Reorganización Simple, se constituyeron las dos nuevas Sociedades, que serán sociedades anónimas cerradas sin directorio. Cada una de estas Nuevas Sociedades recibirá, como aporte inicial, los Bloques Patrimoniales, emitirá acciones según los importes equivalentes al valor neto del Bloque Patrimonial que cada una haya recibido. También Cada una de ellas recibirá, además un aporte en efectivo realizado por Transportes 77 S.A., subsidiaria de la Sociedad, a fin de dar cumplimiento al requisito de pluralidad de accionistas exigido por la ley.

4.4.2 BACKUS MARCAS Y PATENTES SAC - Backus MyP

Esta segregación “Respecto de las marcas y patentes, la reorganización simple tiene por objeto separar la propiedad intangible de la empresa conformada por dichas marcas y patentes, de los procesos operativos de producción y distribución de cerveza y bebidas malteadas, de la mano con la tendencia mundial de las empresas transnacionales, a dichas

marcas y patentes se agregarán más adelante como aporte adicional las marcas y patentes de las subsidiarias de la compañía, así como una serie de derechos vinculados por las marcas producidas, distribuidas y comercializadas por AmBev Perú SAC a ser cedidos a Backus MyP.

Backus MyP se dedicará a custodiar, administrar y generar valores en todos los derechos de propiedad intelectual vinculados a las marcas comerciales y los que serán recibidos en calidad de aporte por parte de Backus, sus subsidiarias y de sesión por parte de AmBev Perú SAC. Se busca así disminuir sustancialmente la complejidad y carga operativa que genera hoy en día la gestión de dichas Marcas y Patentes, por pertenecer a diversas compañías antes pertenecientes a grupos económicos diferentes.

Asimismo, ello facilitará la internacionalización de las principales marcas del portafolio de Backus, las cuales podrán producirse en cualquier parte del mundo mediante su licenciamiento por una empresa especializada en el manejo y administración de bienes intangibles, como lo será Backus MyP. Lo anterior, a su vez, permitirá una mejor defensa y protección de las Marcas y Patentes a nivel local e internacional y su potenciación a través del permanente estudio de su posicionamiento en el mercado por parte de una empresa especializada.

En la medida en que Backus MyP es constituida como efecto de la Reorganización Simple de Backus (y, por ello, una subsidiaria 100% de propiedad de Backus), esta Reorganización Simple tendrá un impacto económico neutro debido a que Backus recibirá acciones de la nueva sociedad por el mismo valor del Bloque Patrimonial transferido, sustituyendo dicho Bloque Patrimonial por otro activo del mismo valor, de manera

que Backus no tendrá desmedro patrimonial alguno. Por otro lado, producto de la Reorganización Simple, Backus y Backus MyP celebrarían un contrato de licenciamiento de las Marcas y Patentes, pagando Backus una contraprestación por dicha licencia. La referida contraprestación cumplirá con las reglas de precios de transferencia que establece la legislación tributaria vigente. Desde el punto de vista de los accionistas comunes y de inversión de Backus y de los resultados distribuibles de Backus, la Reorganización Simple no generará un impacto significativo, puesto que, como se explicó líneas arriba, el impacto económico en Backus será neutro.

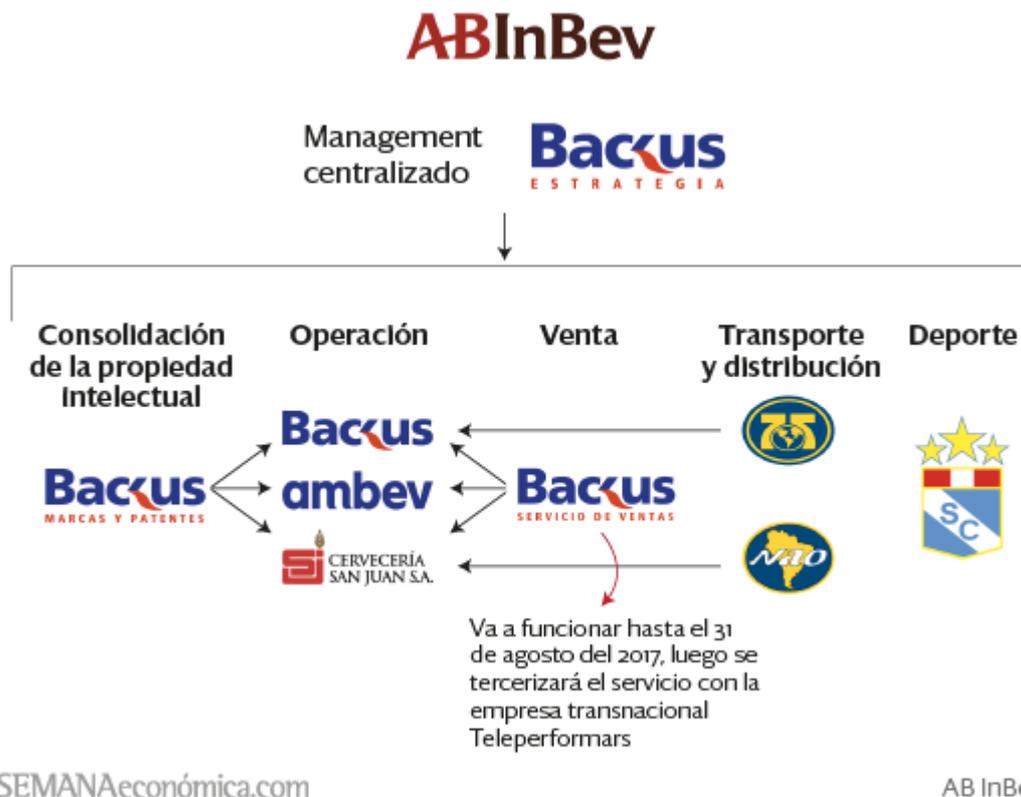


Figura 06: Esquema de la reestructuración de Backus posterior al proceso de reorganización Simple

4.4.3 BACKUS SERVICIOS DE VENTAS SAC

En relación con el Negocio de Televentas, desde el punto de vista económico, la Reorganización Simple conllevará que

Backus separe de su patrimonio los activos, pasivos y relaciones contractuales relacionados con el negocio de televentas en una nueva sociedad, la que gestionará pedidos de compra telemáticos para Backus, Cervecería San Juan S.A.A. y AmBev Perú S.A.C. Esta transacción facilitará el manejo independiente de los activos y pasivos relacionados a las actividades de venta telemática, como una unidad de negocio separada. Asimismo, repercutirá en un aprovechamiento más eficiente de dicha unidad de negocio. En adición, lo anterior permitirá que Backus Servicio de Ventas desarrolle de manera eficiente su objeto social, enfocándose en el Negocio de Televentas. Al igual que en el caso de las Marcas y Patentes, Backus Servicio de Ventas es constituida como efecto de la Reorganización Simple (y, en tal medida será una subsidiaria 100% de propiedad de Backus), por lo que la Reorganización Simple respecto del Negocio de Televentas tendrá un impacto económico neutro para Backus dado que recibirá acciones de dicha nueva sociedad por el mismo valor del Bloque Patrimonial transferido, sustituyendo dicho Bloque Patrimonial por otro activo del mismo valor.

De esta manera Backus no tendrá desmedro patrimonial alguno. Finalmente, producto de la Reorganización Simple, Backus y Backus Servicio de Ventas celebrarán un contrato de servicios en relación con las actividades de televentas a ser transferidas como parte de la Reorganización Simple. Es importante mencionar que Backus pagará una contraprestación que cumplirá con las reglas de precios de transferencia que establece la legislación tributaria vigente.

4.2.4 BACKUS ESTRATEGIA

Simultaneo a la creación de Backus MyP y Backus Servicio de Ventas, entró en funcionamiento Backus Estrategia. Desde el

5 de mayo del 2017 en que se aprobó en sesión de directorio consolidar la gestión de operaciones de Backus, subsidiarias y AmBev con la sociedad "Backus Estrategia" para centralizar así las actividades de gerencia y dirección. Como hemos descrito, se decidió realizar el proceso de reorganización simple para separar parte del patrimonio de Backus en dos bloques patrimoniales, que fueron transferidos a dos nuevas sociedades: Backus marcas y patentes y Backus servicio de ventas.

Ya desde el 20 de Abril del 2017, Backus a través de toda su plataforma electrónica, lanzó el programa de reclutamiento de personal, Global Management Trainee (GMT), con el objetivo de buscar en los universitarios y egresados que aspiren a ser parte de grandes retos y con potencial, pensamiento disruptivo, analíticos, competitivos y trabajo en equipo, que son algunas de las características que los principios de ABInBev, necesita en la nueva plantilla de ejecutivos para ser parte de una experiencia inigualable en la industria cervecera.

Carla Silva, Directora **People Perú** (Recursos Humanos), indicó “Buscamos gente que sueñe en grande y quiera comerse el mundo. Liderar mediante el ejemplo personal es la esencia de nuestra cultura. Esta es una oportunidad única para aprender en la empresa más grande de consumo masivo a nivel mundial. Estamos convencidos que los jóvenes talentos van a aprovechar esta oportunidad”. “GMT cuenta con un proceso de selección de ocho pasos. El postulante deberá registrarse en la web de Backus (<http://backus.pe/talento/global-management-trainee/>), llenar un cuestionario online general y en inglés avanzado, razonamiento lógico, resolver un caso de negocio, pasar por entrevistas, por un juego de negocio y finalmente si supera todas las etapas previas, pasar por entrevistas con un panel en Colombia”.

Luego de haber culminado exitosamente los puntos Señalados Por Carla Silva, siguen el proceso de entrenamiento remunerado, el cual consta de seis etapas; a) Introducción global y de zona; b) Inducción Operativa al puesto que serán

asignados; c) Inducción Corporativa, con los principios de la organización; d) Asignación individual al puesto; e) Graduación del aprendizaje, y f) Asesoría de líderes del entorno.

Los Trainees participan en un encuentro con todos sus pares del mundo ABInBev, por una semana en la denominada “Inducción Global”, que se realizará en la ciudad de St. Louis, Estados Unidos. Al concluir los 10 meses de formación, los Trainees son asignados a sus primeras posiciones dentro de la estructura de ABInBev y reciben un plan de gestión de carrera, para afianzar su entrenamiento y conocimiento global del negocio.

Respecto a Backus Estrategia, será la gestora de todo el equipo humano, gerentes de mando medio y alta gerencia. La nueva empresa gestionará estos recursos humanos para Backus, Cervecería San Juan y AmBev Perú. GMT es una herramienta que Backus como parte de ABInBev utiliza y a la vez reafirma su apuesta por el desarrollo del talento humano, sumando a más peruanos al sueño compartido que motiva a todos sus colaboradores a trabajar bajo la misma dirección: “*unir a la gente por un mundo mejor*”, como reza su slogan corporativo.

4.5 EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL

4.5.1 EL DERECHO AL TRABAJO Y LA ESCISIÓN

Conforme a la normativa revisada previamente, por escisión parcial de sociedades debemos entender el traspaso de bloques patrimoniales, por sucesión empresarial, de una o varias partes del patrimonio de la sociedad, en este caso Backus a las nuevas empresas, Backus MyP y Backus Servicios de Venta, cada una de las cuales conforman, una nueva unidad económica

especializada, producto de esta escisión proporcional a su respectiva participación en la sociedad que se escindió y reduciendo el capital social en la cuantía, de la emisión de acciones de la nuevas sociedades, legalmente esta operación no representó ningún cambio tributario.

Aunque hemos abundado en los detalles del proyecto de escisión analizado, es notorio que deben incluirse **las posibles consecuencias que puede tener sobre el empleo**, esto es, en qué modo afectará la escisión a las relaciones labores de la sociedad escindida, aunque son marcas y patentes lo que mayor valor representa en esta transacción, para el caso de Backus MyP, no así para el Caso de Backus Servicio de Ventas, donde si hay un alto impacto, como se puede ver no se detallan aspectos que implican el manejo de los recursos humanos.

Al respecto, y antes de la publicación del anuncio de convocatoria de las juntas de socios que hayan de resolver sobre la escisión de la sociedad, **los administradores deberán poner a disposición de los socios el proyecto de escisión**, en su caso, con la restante documentación perceptiva en el artículo 372 y 382 de la LGS, con el fin de ponerla a disposición de los socios, accionistas, titulares de derechos especiales y de los representantes de los trabajadores. En la legislación comparada analizada, incluye **insertar en la página web de la sociedad**, y de no tener página web, la documentación debe quedar a disposición de los interesados en el domicilio social de la sociedad.

Aquí nos remitirnos los artículos constitucionales 26, 27 28 y 29 que regula los efectos que conllevan la escisión y otras modificaciones estructurales en los contratos de trabajo. Estas normas señalan que “no se extinguirá la relación laboral cuando, aun cuando haya un cambio de titularidad en la empresa, en un

centro de trabajo o de una unidad productiva específica, incluso de obtener utilidades”, quedando el nuevo empresario obligado a respetar los derechos, obligaciones laborales y de Seguridad Social del trabajador.

Las sociedades deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores afectados, en este caso Backus cuenta con varios sindicatos, por el cambio de titularidad de los siguientes extremos. Además, señala que es aplicable la regulación contenida en estos artículos, como la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.

Aunque no está definido bajo el término relaciones laborales en una escisión, si relacionamos lo que indica el artículo 392, otras formas de reorganización, la reorganización simple incluida, en el número cuatro, menciona también que están “*las escisiones y fusiones combinadas entre múltiples sociedades*”; en este caso, aplican dos artículos, el 362 en el título de la fusión y el 387 en el de escisión respectivamente, que en su tenor dicen:

Artículo 362.- Otros derechos

Los titulares de derechos especiales que no sean acciones o participaciones de capital disfrutan de los mismos derechos en la sociedad absorbente o en la incorporante, salvo que presten aceptación expresa a cualquier modificación o compensación de dichos derechos. Cuando la aceptación proviene de acuerdo adoptado por la asamblea que reúne a los titulares de esos derechos, es de cumplimiento obligatorio para todos ellos.

Artículo 387.- Otros derechos

Los titulares de derechos especiales en la sociedad que se escinde, que no sean acciones o participaciones de capital, disfrutan de los mismos derechos en la sociedad que los asuma, salvo que presten su aceptación expresa a cualquier modificación o compensación de esos derechos. Si la aceptación proviene de acuerdo adoptado por la asamblea que reúna a los titulares de dichos derechos, es de cumplimiento obligatorio para todos ellos.

4.5.2 REESTRUCTUTACIÓN EMPRESARIAL Y LOS SINDICATOS

Dentro del alcance de los artículos mencionados están los trabajadores, y los sindicatos que por acuerdos de asamblea se conforman en representantes de los trabajadores, y para este análisis se convierten en **Los titulares de derechos especiales que no sean acciones o participaciones, (Art. 262 y 387)**, en este caso se trata de los derechos laborales que le corresponden a sus afiliados.

Por lo tanto la empresa escindida como la resultante de la escisión deberá **responder solidariamente ante los trabajadores y sus sindicatos, a partir de la fecha de entrada en vigencia de la escisión, en virtud del artículo 389 de la LGS incluida en el título de la escisión, se entiende también las obligaciones laborales, por lo indicado en los artículos 362 y 387, aun las obligaciones nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas hasta la fecha.**

4.5.3 REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA SUSECIÓN EMPRESARIAL

En el texto único ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en adelante LRCT, en el literal e) del artículo 43º del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que transcribimos para mejor visualización.

Artículo 43.- La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes:

- a) *Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador.*
- b) *Rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior; o, si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en*

especie, que regirán desde la fecha de su suscripción.

c) Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un

(1) año.

d) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.

e) Continúa en vigencia, hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares.

f) Debe formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a la Autoridad de Trabajo con el objeto de su registro y archivo.

Este artículo nos da el respaldo legal que no se encontraban en el análisis realizado para la reorganización simple y la escisión. Lo que interesa dejar claro es la vigencia de los representantes de los trabajadores, que según la letra e), que ***“la convención colectiva de trabajo (...) continua vigente hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares”***. Se deja evidencia aquí, que este es el único artículo que regula, de alguna manera, los efectos de la reorganización de sociedades y su relación con los trabajadores, específicamente lo que da continuidad también a los dirigentes sindicales.

La representación de los trabajadores, en nuestro ordenamiento jurídico analizado para las sucesiones empresariales, no está previsto en ningún dispositivo legal, que lo disponga expresamente la continuidad de los derechos laborales en las sucesiones y reorganizaciones empresariales. Hemos analizado previamente la aplicación del principio de continuidad, que puede asegurar que los trabajadores que son dirigentes y

representantes sindicales en la empresa que ha sido reorganizada, como es nuestro caso de estudio, deben continuar su gestión en la empresa adquirente, siempre que su mandato se encuentre vigente. La sucesión empresarial, cualquiera sea el tipo usado, no debe afectar su calidad de dirigentes y representantes sindicales, los mismos continuarán amparados por el fuero sindical, de modo que gozarán de protección contra todo acto que limite el ejercicio de su derecho a la libertad sindical y la representación de sus afiliados.

En nuestro caso de estudio, y coincidiendo con el análisis realizado por Cermeño C. (2013), queda pendiente lo relacionado; primero, a la obligación de informar a los trabajadores involucrados en el proceso de reorganización simple u otra forma de transmisión de empresas, tanto de la empresa cedente como de la receptora, de todos los aspectos vinculados a la transmisión de bloques patrimoniales y que incidan en las relaciones de trabajo; y, segundo, al reconocimiento del derecho de los trabajadores a efectuar las consultas del caso, sobre todo en el supuesto de que la transmisión involucre la adopción de medidas laborales; tercero, nuestra legislación laboral tampoco ha previsto los mecanismos que hagan viable el ejercicio de los derechos de información y consulta.

En efecto, Cermeño C. (2013), dice *“que nos estamos refiriendo a las precisiones de índole normativa que tendrían que precisar: i) cuál es el contenido de la información que obligatoriamente debe proporcionarse; ii) las vías para entregar dicha información; iii) la oportunidad y plazos máximos para efectuarla; iv) las sanciones en caso de incumplimiento; entre otras”*.

4.5.4 EL PROYECTO DE LEY GENERAL DEL TRABAJO Y LA REORGANIZACIÓN DE SOCIEDADES

El Proyecto de la Ley General del Trabajo – PLGT, está rezagado mucho tiempo, los gobiernos que se han sucedido hasta la fecha límite de este estudio, diciembre del 2017. No han querido definir esta situación, porque es un tema muy complicado políticamente. Vargas R. (2016). Director del Programa Radial. Enfoque de los Sábados de RPP Noticias, en una entrevista al ex ministro de trabajo Carlos Blancas el 30 de abril del 2016, sobre este tema dijo que la *“Ley General del Trabajo fue encarpetada por este Gobierno”* refiriéndose al gobierno de Pedro Pablo Kuczynski. En respuesta, el ministro de Trabajo, de aquel entonces Daniel Maurate, dijo que este proyecto se encuentra en el Congreso, *“y corresponde al Congreso aprobarlo”*. Carlos Blancas aseveró que *“fue encarpetada”* y denunció que el Gobierno, -según cree- no han desarrollado una política laboral.

Aseveró Carlos Blancas, sobre el PLGT que *“El punto está en la agenda desde el año 2012. El proyecto de la Ley General del Trabajo está elaborado, redactado, 450 artículos que unifican toda la legislación laboral con criterios modernos y que fue elaborada por una comisión en la que hubo cinco ex ministros de Trabajo”*.

Carlos Blancas Bustamante dijo que cuando fue ministro (1985-1986) impulsó la Ley de Estabilidad Laboral que impedía los despidos *“y que el régimen fujimorista derogó el año 92”*. *“Bajo mi gestión por primera vez en la historia del Perú el Ministerio de Trabajo declaró legal una huelga, cuando todos los gobiernos declaraban sistemáticamente las huelgas ilegales”*. Es hasta hoy un anhelo de la masa trabajadora

En una revisión y análisis de este proyecto, se puede ver que la naturaleza de su contenido hay innovaciones como el artículo 9º del PLGT donde dispone que *“Si hay reorganización de empresa, por actos de fusión, absorción, escisión u otras formas de reorganización empresarial, las relaciones laborales continúan y los trabajadores mantienen los derechos alcanzados” (...)*, también *“Los cambios de titular, nombre o giro, no constituyen reorganización*

de empresa y no afectan las relaciones laborales vigentes ni los derechos alcanzados". Esta norma señala que "Si el empleador, persona natural, fallece y sus herederos continúan con el negocio, las relaciones laborales y los derechos alcanzados prosiguen. Éstos también se mantienen cuando el empleador, persona natural, transfiere el negocio".

También en el artículo 10º del PLGT menciona; primero, la obligación de informar, al señalar que *"En la transmisión de empresa el empleador sustituido, y en su defecto el adquirente, está obligado a notificar la transmisión a los trabajadores y a sus representantes, de ser el caso".* Segundo, indica que *"Ambos responden solidariamente de las obligaciones que a la fecha de la transmisión sean exigibles al empleador sustituido, por las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo, convenios colectivos o de la ley, nacidos antes de la fecha de su sustitución".* Tercero, la norma agrega que *"El adquirente asume los derechos y obligaciones laborales del cedente y responde de las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución".*

Solo para centrarnos en el tema de la reorganización de sociedades, que es nuestro caso de estudio, es pertinente hacer los siguientes alcances:

- a. Plazos; Es necesario indicar los plazos para plantear observaciones.
- b. Información; Se regula el deber de información, incluir el periodo de consultas, para las negociación en proceso, coordinaciones entre los trabajadores y nuevos titulares.
- c. Los sindicatos; Se entiende que los interlocutores válidos son los representantes de los trabajadores, por ejemplo para la comunicación, pero no se especifica.

Obviamente, que es un proyecto que está en proceso de debate, y probablemente, de acá a cuando se discuta, se puedan implementar cambios con los acontecimientos, hechos y datos

que vayan surgiendo en el devenir de las sucesiones empresariales.

4.5.5 REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL DESDE LA OPTICA DEL DERECHO CONCURSAL

La literatura sobre reestructuraciones estaba directamente relacionada con el derecho concursal, la Ley General del Sistema Concursal - LGSC, vigente es la Ley N° 27809, publicada el 8 de agosto de 2002. Desde su inicio la óptica era la intervención del derecho para “reestructurar” la deuda y evaluar las opciones financieras que permitieran reflotar las empresas en problemas por lo general financieros o en quiebra.

Echaíz D. (2016), a través de la revista Digital Gaceta Jurídica, La ley El Ángulo Legal de la Noticia. Hace *“Los diez Principios Jurídicos del Derecho Concursal, un repaso luego de 114 años de su regulación en el Perú”*, de donde se ha extraído, la secuencia siguiente. La primera norma peruana sobre Derecho Concursal es la Ley de Reestructuración Empresarial, aprobada mediante Decreto Ley N° 26116, publicado el 30 de diciembre de 1992. Siguieron la Ley de Reestructuración Patrimonial, aprobada mediante Decreto Legislativo N° 845, del 21 de setiembre de 1996; luego la Ley N° 27146 o Ley de Fortalecimiento a la Ley de Reestructuración Patrimonial, del 24 de junio de 1999. Las últimas normas están reunidas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Reestructuración Patrimonial, aprobada por Decreto Supremo N° 014-99-ITINCI publicada el 1 de noviembre de 1999.

Los antecedentes normativos del actual Derecho Concursal en el Perú los encontramos en el Código de Comercio de 1902, del 1 de julio de aquel año en su Cuarto Libro. Luego el 27 de

agosto de 1932, se publicó la Ley N° 7566, llamada Ley Procesal de Quiebras, y el 5 de noviembre de 1966 con Ley N° 16267 se realizaron modificaciones a esta última.

La actual Ley N° 27809 Ley General del Sistema Concursal se complementa con otras normas jurídicas, tales como la Ley N° 29862 para la Reestructuración Económica y de Apoyo a la Actividad Deportiva Futbolística en el Perú, del 6 de mayo de 2012. Otra Ley N° 3064 Complementaria para la Reestructuración Económica de la Actividad Deportiva Futbolística, del 10 de julio de 2013; Se cierra este bloque de leyes afines a reestructuración con el Decreto Legislativo N° 1170 que establece la prelación del pago de las deudas a la Seguridad Social en Salud, del 7 de diciembre de 2013.

En cuanto a su relación con los derechos laborales, se centran en el pago de beneficios a trabajadores y personas naturales o jurídicas afectadas de alguna forma por estas empresas con problemas.

4.6 DERECHO AL TRABAJO Y LOS SINDICATOS EN LA REESTRUCTURACIÓN DE BACKUS

4.6.1 LOS SINDICATOS Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN UNA REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL

Como ya hemos mencionado nuestra Constitución Política en su artículo 28, reconoce los derechos de sindicalización de trabajadores, puede tratarse de aquellos incluidos en cualquiera de las sucesiones empresariales, descritas hasta aquí, incluidas las contempladas en la segunda sección de la LGS bajo el nombre de reorganización de sociedades o las otras formas que se llevan a cabo en todo el contexto societario a nivel mundial. Las relaciones laborales de los trabajadores no se deben ver

afectados, como es nuestro caso de análisis, en la escisión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo aplicable en la sociedad escindida, por medio de sus sindicatos como sus representantes en los casos que existan, salvo pacto en contrario con los representantes de los trabajadores.

Podemos decir que el colectivo de los trabajadores no puede influir en el resultado de una modificación estructural de una sociedad más allá de los derechos que le confiere el la Constitución Política, y cualquier modificación sustancial que pueda incidir en el contrato de trabajo.

Por lo tanto, de no contemplar la escisión o reorganización simple, como es nuestro caso, ninguna medida significativa sobre los contratos de trabajo, podrán aplicarse los efectos del traspaso de los bloques patrimoniales por escisión, sin mayores inconvenientes para los trabajadores.

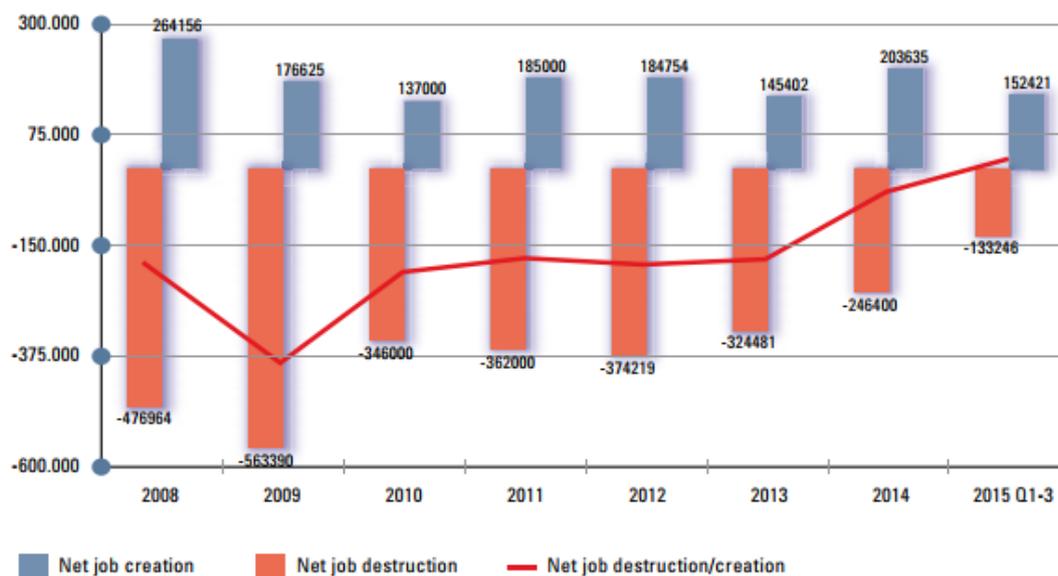
4.6.2 DESPIDO DE TRABAJADORES Y LA SUSECIÓN EMPRESARIAL

No tenemos estadísticas locales, a nivel nacional no se lleva el conteo de este efecto sobre la masa trabajadora, ni en la región porque estos acontecimientos, no se han monitoreado. En la Comunidad Europea existen estudios por ejemplo, según la CES (2016). Confederación Europea de Sindicatos, *“la crisis del 2008, aceleró el declive industrial en Europa. La reestructuración se convirtió en una característica habitual de la vida económica como resultado del progreso tecnológico y las innovaciones, y los cambios sociales y políticos afectaron, en particular, al mercado laboral y las políticas sociales. Según el Observatorio Europeo de la Reestructuración (ERM), dirigido por Eurofound, organismo financiado por la Unión Europea con sede en Berlín, se han perdido más de 2,8 millones de empleos debido a las reestructuraciones llevadas a cabo entre 2008 y finales de 2015. Al mismo tiempo, la creación de empleo se rezagó*

considerablemente y representó solo unos 1,4 millones de puestos de trabajo, lo que conllevó una pérdida neta de más de 1,3 millones de empleos. Con respecto a la forma de reestructuración, la mayoría de los casos registrados en el conjunto de datos del ERM antes y después de la crisis se incluyen en la categoría comodín y residual de «reestructuración interna». Alrededor del 70 % de las pérdidas de puestos de trabajo se atribuye a una reestructuración interna”.

Cuando la CES menciona la reestructuración interna, está refiriendo a procesos de absorción, escisión, fusión, debido a que “la crisis puso fin a una fase relativamente larga de creación neta de empleo y dio como resultado un aumento abrupto y continuo del desempleo que persiste en la mayoría de los Estados miembros”.

**PÉRDIDA Y CREACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO ENTRE 2008 Y 2015
SEGÚN EL OBSERVATORIO EUROPEO DE LA REESTRUCTURACIÓN**



Fuente: Cálculo propio, basado en los informes trimestrales del ERM de Eurofound.

Figura 07: Pérdida de empleo y reestructuración en Europa
Fuente: Sindicato Europeo Trade Union

4.6.2 BASE LEGAL DE LA ACTIVIDAD SINDICAL EN EL PERÚ

Los derechos de participación sindical se sustentan en la Constitución Política, en su artículo 28° de los Derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga. El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: Uno, garantiza la libertad sindical. Dos, fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

También hay dos convenios, el Convenio 87; Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948. Y el convenio 98 denominado Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949.

Recientemente lo rigen el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, (30/09/2013). Texto Único Ordenado de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo LRCT, en el literal e) del artículo 43°, como habíamos comentado, el artículo 43 en su inciso e) afirma que las relaciones laborales continúa en vigencia, hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares.

4.6.3 SINDICATO DE BACKUS

Dentro de la industria de alimentos y bebidas, rubro en el que se ubica Backus, el sindicato nacional de obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. Es reconocido como el organismo de gran trayectoria sindical de los obreros y técnicos cerveceros, fue fundado el 20 de enero del año 1926, reorganizado el 02 de julio de 1934, y reconocido oficialmente el 09 de julio de 1940 con certificado de inscripción

no. 129, por el ministerio de salud pública, trabajo y previsión social. Tiene su domicilio legal e institucional en Calle Reforma 170, Distrito del Rímac. Lima-Perú. El estatuto vigente se reformó el 23 de mayo del 2004.

Posee gran influencia en sus pares de la industria de alimentos, a nivel nacional, y es referente en cuanto a lucha por sus beneficios laborales. Se encuentra suscrito A GCTP, a la UITA, a la OIT y mantiene activa participación en todos los eventos de índole gremial; sus afiliados son los obreros de las diferentes plantas a nivel nacional.

4.6.4 RENUNCIAS O DESPIDOS

CIERRE DE BACKUS SERVICIOS DE VENTAS

El 1 de junio del 2017, 420 trabajadores del servicio de televentas fueron transferidos a la nueva empresa Backus Servicio de Ventas. El traslado se realizó sin la presencia de una documentación escrita que acreditara su estabilidad laboral y garantizara el goce de todos los derechos y beneficios sociales y económicos derivados de la convención colectiva, según indicó Luis Samán, dirigente del sindicato de Backus.

Esta fue una transferencia temporal, porque dos meses después, la subsidiaria de ABInBev en Perú solicitó a todo el personal de televentas la renuncia, y anunció el cierre de la empresa **Backus Servicios Ventas**, e informaron la tercerización del servicio, al tiempo que solicitó la renuncia inmediata de los trabajadores a su puesto de trabajo. Backus Servicios Ventas ofreció a cambio el pago de una cantidad

equivalente a 24 mensualidades, más el pago adicional de 5.000 soles el equivalente a 1.530 dólares, afirmó Samán.

CHANTAJES Y AMENAZAS

Bajo el título “Chantajos y amenazas”, Benancio Aguilar Atahua, secretario de Defensa de la Federación Nacional de Trabajadores del Sector de la Industria de Alimentos, Bebidas y Afines, en adelante FNT CGTP ABA, describió los hechos de junio del 2017, estos momentos que vivió Backus con una ola de protestas a nivel nacional, promovidos por personal de televentas; *“Son despidos disfrazados de bajas voluntarias, porque están chantajeando y hasta amenazando al personal para que acepten la medida”*, dijo en una declaración en la publicación de la **Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines - Regional Latinoamericana**, en adelante REL-UITA.

El directivo sindical de la FNT CGTP ABA, expresaba su fuerte preocupación por una decisión inesperada tomada por ABInBev, ya que parecía ser el inicio de una oleada tercerizadora que afectaría también a los agentes comerciales y los centros de distribución, en la práctica se trató de la tercerización del área de televentas, donde se concentró el personal organizado para este fin. Respecto a la reorganización simple, que originó este movimiento. Benancio Aguilar aseveró *“Sabemos que cuando se dan estas **fusiones** de grandes transnacionales el objetivo principal es maximizar sus ganancias, y Backus ABInBev lo quiere hacer reduciendo costos”*.

Agregó que *“Ya cerca de 500 trabajadores del sector administrativo presentaron su ‘renuncia voluntaria’ y ahora*

pretenden hacer lo mismo con más de 400 trabajadores del servicio de televentas". El movimiento sindical se intensificó, recurrieron los afectados a las grandes organizaciones sindicales como la CGTP y su filial de la industria de alimentos la mencionada FNT-CGTP-ABA, el Sindicato Unión Fuerza Backus. Walter Lozada, secretario general de SITRASANIGSA, con su gente realizaron un plantón en las puertas de la moderna planta de Backus en Ate, a 14 kilómetros al este del Centro Histórico de Lima; los centros de televentas en Arequipa, Piura y Trujillo, también se reunieron los trabajadores relacionados con la venta y distribución de cerveza, y varios sindicatos dieron su apoyo.

Los trabajadores en conflicto, también solicitaron con carácter de urgencia al Viceministro de Trabajo y Director General de Trabajo Juan Carlos Gutiérrez, promover una reunión extraprocesal para buscar una solución a esta grave crisis. *"Estamos esperando que el Ministerio del Trabajo convoque a las partes. La situación es grave y nos preocupa mucho la actitud que ha venido asumiendo la empresa"*, declaró Benancio Aguilar a los medios.

4.6.5 LOS DERECHOS LABORALES EN LA REESTRUCTURACIÓN DE BACKUS

La basta estructura de Backus, da lugar para que en su interior, se desarrollen múltiples formas de contratos de trabajo, diversas actividades que hoy la ley permite. Para recurrir a la historia de Backus en los derechos laborales, encontré en un trabajo que le encargaron al ilustre Luis Alberto Sánchez (1978), por los 100 años de Backus, que plasmó en su obra "Historia de una Industria Peruana, Cervecería Backus y Johnston S.A.", lo

que se vivía respecto al tema laboral en el país y al interior de Backus de ese entonces.

Sánchez L.A. (1978) *“La discusión de esos proyectos (derechos laborales) ocupó prácticamente doce años de actividad parlamentaria. Los empresarios representados directa o indirectamente en la Cámara de Diputados demoraron los debates. La moderada ley de accidentes del trabajo, solo se promulga en 1911; la del trabajo de la mujer y el niño, sólo en 1917. La dirección del Trabajo creada con anterioridad 1918, sólo adquiere efectividad después de 1920. La primera ley que regula los derechos del empleado en ocasión de su despido es la 4916, de 1924. Con posterioridad ha nacido la complicada legislación laboral que ampara hoy al trabajador en el Perú”.*

*“Pero, aun esta legislación cambiante, adolecía de defectos y vacíos notorios. La empresa peruana **Backus y Johnston** se aboco desde su primera iniciación, a la tarea de **procurar un estatus beneficioso**, para el elemento humano al servicio de la fábrica. Es interesante analizar este aspecto de las actividades de Backus, por lo que de ello puede desprenderse acerca del espíritu de cooperación que ha animado y anima a sus directivos y colaboradores”.*

*“La nueva empresa peruana, desde el primer día continuó y desarrollo una política de amplio **reconocimiento a los sindicatos** y de celoso respeto a sus prerrogativas y derechos. De ahí que en el periodo de 1955 a 1971, solo haya habido una huelga, solucionada por trato directo en el seno de Backus y en cambio, como hemos demostrado en los cuadros sobre salarios, número de empleados, etc., fueron evidentes las ventajas que en esa etapa conquistó el elemento laboral”.*

“Aunque parezca exagerado decirlo, lo cierto es que, cumplir con las leyes laborales, no ha sido en el Perú por mucho tiempo, lo normal. La legislación del trabajo, según vimos, trató de salvar este abismo. Lo consiguió a medias. Ya en la Constitución de 1920, elaborada después de un plebiscito, se consideró uno de sus puntos básicos, como consulta popular la de saber si se adoptaría el arbitraje obligatorio en los litigios laborales e incorporó esta institución, al texto de la Carta Fundamental.”

De este texto se deduce claramente, que la línea de conducta de Backus, no había cambiado, desde su fundación hasta la llegada de la trasnacional ABInBev en el 2016, que originó un cisma con el despido de personal de televentas, que sin embargo, dio muestras de enmienda tratando de regularizar estos impases. También al solucionar el pliego de reclamos del sindicato de operarios, correspondiente al año 2007 y por tres años, en “condiciones aceptables para los colaboradores”, según afirmó el secretario general, Luis Samán.

La tercerización es pues parte de la estrategia de negocios de Backus, y que está siendo utilizada cada día de manera creciente por las empresas, y que está regulada por ley, dada su capacidad de elevar el nivel de competencia de la organización. Esta consiste en ceder aquellas actividades no centrales que otra empresa puede hacer mejor, por costos, tecnología, procesos e innovación; permite la concentración en las actividades verdaderamente estratégicas, a la vez de mejorar el desempeño general y el acceso a la innovación tecnológica.

Esta investigación permite afirmar que la tercerización u Outsourcing es una herramienta destinada a facilitar la gestión empresarial y se ha convertido en un tema de actualidad. El Outsourcing es una forma eficaz para apoyar a las organizaciones y asegurar su supervivencia, respetando los derechos laborales de los trabajadores.

4.7 ABUSO DEL DERECHO Y LA DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS EN EL PROCESO DE REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL

4.7.1 EL ABUSO DEL DERECHO EN LAS REESTRUCTURACIONES EMPRESARIALES

Cuando empresas trasnacionales, llegan a operar a un nuevo mercado, buscan que sacar la máxima rentabilidad, y ahorro de costos. En las reestructuraciones empresariales de grandes conglomerados corporativos y productos reconocidos,

hay mucho en juego y por lo general se adecuan a la legislación local, y respetan las leyes.

Se comete abuso del derecho, cuando “no se respetan las condiciones mínimas en los puestos de trabajo, inadecuadas condiciones laborales, no se pagan horas extras, cuando no se respetan los horarios de trabajo, no se cumple con el sueldo mínimo, solo se pagan comisiones, existen diferencia de trato para un mismo puesto de trabajo, cuando hay inestabilidad laboral, cuando existen prácticas antisindicales, si por ley te deben hacer un contrato indefinido al cumplir cinco años, pero cuando cumples cuatro años bajo el régimen temporal y después no le renuevan el contrato”(…), “Es un maltrato tener que esperar cinco años por un contrato indefinido. No entiendo cómo se permiten esas cosas en el Perú”. Estas fueron declaraciones a la revista Domingo del diario La República el 16 de Julio del 2010, de Hugo Visosa, secretario de defensa del sindicato de trabajadores de Ripley. Claro ejemplo de una empresa como Ripley que opera en Perú y hace abuso del derecho.

4.7.2 LA DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS

La desnaturalización de un contrato modal, es la simulación que según Cabanellas de Torres G. (2011) “es la alteración de la verdad; ya que su objeto consiste en engañar acerca de la verdadera realidad de un acto”, en un contrato es la acción de alterar las condiciones acordadas, por ejemplo, si un trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haber hecho una renovación.

Otro ejemplo es usar contratos temporales, para puestos que requieren contratos indefinidos. Para obras donde tienen fecha de inicio y fin si se justifican estos contratos temporales de trabajo y tendrán la duración que resulte necesaria, pudiendo celebrarse las renovaciones necesarias para la conclusión o término de la obra o servicio objeto de la contratación, como se puede apreciar no se ha establecido expresamente un plazo de duración máxima para este tipo de contrato modal.

Otra desnaturalización se da cuando hay actos simulados, o cooperativas de trabajadores dentro de grandes empresas, pero que en realidad trabajan para la empresa principal. La Real Academia de la Lengua, define simulación como la *"alteración aparente de la causa, la índole o el objeto verdadero de un acto o contrato"*, simular es *"representar una cosa fingiendo o imitando lo que no es"*. Jurídicamente la simulación es una discrepancia entre la voluntad declarada y la voluntad interna, realizada de común acuerdo entre las partes contratantes, a través del acuerdo simulatorio, con el fin de engañar a los terceros.

La jurisprudencia dice "la simulación es la celebración aparente de un acto jurídico sin que exista voluntad para ello, (...), la simulación requiere de la concertación de las dos partes para celebrar un acto jurídico aparente en perjuicio de terceros, en cambio el dolo permite la acción de solo una de las partes en perjuicio de la otra.

La causa del contrato debe estar consignada de manera clara, precisa y detallada, en el contrato las actividades, y especificar con detalle la causa objetiva que justifica la contratación, sea esta temporal o indefinida, pues si no se señala en forma clara y precisa queda a la interpretación.

4.7.3 LA NATURALEZA DE LOS CONTRATOS EN LA REESTRUCTURACIÓN DE BACKUS

Luego de la reorganización simple, a partir del primero de septiembre del 2017, se contrató a Teleperformance para la gestión de ventas, Backus Marcas y Patentes no ha registrado movimiento de personal, los otros servicios industriales ya estaban tercerizados años atrás, como es el caso de Metal Work, que se pone como ejemplo, como este tipo de empresa hay

alrededor de 30 empresas que dan múltiples servicios en la plantas industriales.

TELEPERFORMANCE

Inició sus operaciones en Perú, el primero de septiembre de este año, porque la inauguración de sus oficinas en el Perú, se dieron a solicitud de su primer cliente Backus. **Teleperformance es el resultado más tangible de la reestructuración interna**, que AB InBev informó a los medios de comunicación, la decisión de tercerizar las labores de televentas con la mencionada transnacional.

La empresa de servicios de contact center, es lo que también se conoce como un call center, business analytics, outsourcing, ingresó al Perú con una operación de 500 empleados. *“El Perú es uno de los países más atractivos de América Latina para invertir en actividades de gestión de la experiencia del cliente”*, señaló Agustín Grisanti, CEO de Teleperformancelberolatam y España, a través de un comunicado de prensa, en la inauguración de su oficina en el distrito limeño de Magdalena.

Con ello afianza su presencia en Latinoamérica, ya que Teleperformance cuenta con oficinas Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guyana y Jamaica. Según informó SEMANA Económica. En el 2016, Teleperformance registró un ingreso consolidado de US\$4,050 millones. Teleperformance ingresa a competir con Atento Perú, que lidera el mercado local. *“Nuestro market share en Latinoamérica es superior al 20%. Somos líderes también en el Perú”*, comentó en abril Normand Barahona, gerente general de Atento Perú, a SEMANA Económica.



Figura 08. Servicio de Televendas de cerveza para Backus en Teleperformance Perú Fuente WorkPlace Red social interna de Backus.

PISERSA

La empresa IAYS, es la empresa destacada en Backus, forma parte de PISERSA, en adelante PISERSA, y presta servicios de tercerización en la Sede Administrativa de Backus, en la sede de planta Ate en Lima, el servicio comprende la atención 627 usuarios.

Como información PISERSA, se ubica en Mza. D, Lote 10, urbanización Benjamín Doig, sector José Carlos Mariátegui, La perla Callao. Opera en la planta Ate en parte de las instalaciones prestadas Backus, lo mismo sucede en cada una de las 7 plantas, a nivel nacional, esto como parte del convenio in Company, firmado para la prestación de servicios de tercerización. Enfocado en el mantenimiento de Oficinas, almacenes y ambientes para operaciones de apoyo a los procesos.

En cuanto a Recursos Humanos, PISERSA, tiene destacados en planta a personal administrativo y operarios, por lo tanto la planilla completa de los pagos de remuneraciones y beneficios sociales, se gestiona en el

local de Backus. Cumplen todos los lineamientos sobre seguridad y salud en el trabajo dados por Backus.

Las tareas que PISERSA realiza son de apoyo a los procesos y los cubren con 53 personas, dentro de los que hay con Choferes, Técnicos, Almaceneros, Conserjes, Choferes de Montacargas y Estibadores. Esta unidad orgánica se complementa con un área de enlace denominada “Coordinación de Servicios Generales” en Backus – Sede Ate, donde se le asignan los trabajos. Para ello hay un Gerente General (01), un Gerente de Operaciones (01) y un Gerente Administrativo (01); una Asistente de Gerencia (01); un Coordinador General (01), tres Coordinadores de Servicios (03), una Asistente de Servicios (01) y cuarenta y cuatro Operarios (44), repartidos entre la Planta de Producción y la Sede Administrativa

METAL WORK INDUSTRIAS SAC

Brinda a Backus servicios de mantenimiento y construcción de tanques de almacenamiento y silos para granos, de todas las capacidades, también para almacenamiento de hidrocarburos, ácidos, gas, agua, aceites, químicos, productos de limpieza de los procesos industriales.

Realiza servicios de montajes electromecánicos, transportes, pruebas y mantenimiento integral áreas de los procesos cerveceras, instalaciones de tuberías, instalaciones sanitarias, instalaciones eléctricas, instalaciones electromecánicas, montajes de equipos industriales, conexión de diferentes tipos de tuberías y ductos de acero al carbono, acero inoxidable, HDPE, con soldaduras de accesorios y procesos de pruebas.

Trabaja el mantenimiento de los Calderos, elabora componentes metálicos en acero inoxidable incluyendo tanques, recipientes, con sus respectivos sistemas tuberías y accesorios ejecución de trabajos de calderería de todo tipo y magnitud.

4.8 REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL DE BACKUS COMO MODELO EN EL SECTOR INDUSTRIAL

4.8.1 BACKUS EMPRESA MODELO DEL SECTOR ALIMENTOS Y BEBIDAS

La sexta edición del premio EMA hizo público, en agosto del 2017, las empresas con mejor reconocimiento fueron para Alicorp, **Backus**, BBVA Continental, BCP, Belcorp, Ferreycorp, IBM, Interbank, Scotiabank y Unique. Belcorp, tuvo su última presencia en la edición 2015, y la incorporación por primera vez de IBM, Scotiabank y Unique, Backus se mantiene en este ranking año a año.

PricewaterhouseCoopers (PwC), realiza la evaluación a 2,000 ejecutivos pertenecientes a las principales 1,000 empresas del país, reconoce la admiración por los atributos de las compañías en diez categorías en que se distribuye la gestión empresarial en la versión del premio 2017. La revista G de Gestión y PwC reconocieron a Las Empresas Más Admiradas del Perú (EMA) 2017 en una ceremonia donde concurren los equipos élite del empresariado nacional.

En agosto del 2017 fueron reconocidas las compañías que destacaron en las diez categorías de la sexta edición del premio, entre las que se incluyen las debutantes Equidad de Género y Reputación Empresarial.

En noviembre del 2015, el Ranking General de Merco Empresas, encuestó a 464 directivos empresariales, en una primera evaluación; 374 expertos, entre analistas financieros, representantes de ONGs, sindicatos y asociaciones de consumidores, además de 1,999 ciudadanos. También se considera a los que evaluaron Merco Talento, entre los que figuran cerca de 5,400 trabajadores, 704 estudiantes universitarios, 400 exalumnos de escuelas de negocio. Backus en estos últimos tres años, 2015, 2016 y 2017 siempre se ubica entre la primera y segunda empresa con mejor reputación del país.

Backus está ubicada como la primera empresa con mejor reputación en el sector bebidas y la segunda empresa con mejor responsabilidad social y gobierno corporativo. Por su parte, Fernando Zavala, presidente de Backus figuró en el puesto 12 del ranking de líderes empresariales del país.

De esta manera, Backus se mantiene como una de las empresas más reconocidas y reputadas del país, distinción avalada por los principales líderes empresariales, además de ser la mejor empresa para trabajar, como se dio a conocer el pasado julio 2015 con los resultados de Merco Talento 2015, distinción que repitió en el 2016 y 2017. La medición la realiza Merco, con 15 años de experiencia, monitorea a referentes a nivel mundial, elabora en el Perú rankings sobre Empresas, Líderes, Talento, y Responsabilidad y Gobierno Corporativo.

4.8.2 CONSECUENCIAS EN EL SECTOR INDUSTRIAL DE LA REESTRUCTURACIÓN POR ESCISIÓN EN BACKUS

Por lo descrito en el punto anterior. El sector industrial en el que Backus tiene alcance será influenciado. Porque al

analizar a la empresa desde la óptica legal, empresarial, gestión, académicos, este tema de la reestructuración de Backus, se difundirá también como una práctica. Porque desde su fundación Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A., es la empresa líder de la industria en el Perú.

Todas sus plantas de producción de cerveza son de última tecnología, con dinámicos y descentralizados equipos comerciales ubicados en todo el país, que se abastecen con la producción desde sus plantas ubicadas estratégicamente, en Lima, Arequipa, Cusco, Motupe y Pucallpa; además tiene una Maltería que produce la malta, que es el insumo principal de la cerveza, también tiene una planta de agua mineral.

Cuenta con un portafolio de marcas nacionales e internacionales muy bien segmentadas, que buscan satisfacer a los consumidores en los más de 180,000 puntos de venta a lo largo de todo el país.

Backus trabaja con un enfoque de desarrollo sostenible denominado “Prosperar”, basado en 5 ejes compartidos, que buscan, seguridad en sus operaciones, construir un mundo próspero, trabajar la cadena de valor, para mejorar sus ingresos y elevar la calidad de vida.

En el ramo industrial, todas las empresas del segmento alimentos y bebidas, siempre se están informando del esquema de trabajo de esta organización, y es fuente de consulta en el entorno académico por la frondosa bibliografía y referencias, porque en sus operaciones siempre hay innovaciones y oportunidades de aprender.

CAPÍTULO V

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

5.1.1 HIPÓTESIS GENERAL

En el proceso de la investigación se determinó, que lo que llamamos, la reestructuración empresarial de Backus, se llevó como una forma de escisión, pero en realidad se trata de una reorganización simple, las implicancias en el entorno laboral son expectantes por lo que la empresa Backus aun no completa el proceso de reestructuración, por ende la influencia en el sector industrial del país si es importante.

5.1.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

1. Podemos afirmar que los procesos de fusiones y adquisición de la empresa Backus se realizaron en forma legal, en cuanto a la fusión con Bavaria en el año 2006, se quedaron hechos poco claros, salvo ese aspecto todo lo que se ha investigado es transparente.
2. Se comprobó lo que anunció el medio informativo semana Económica, se aportan las evidencias que se trata de una escisión simple.
3. No se puede afirmar que se hayan violado los derechos de los trabajadores, porque todos los trabajadores que se han retirado han firmado su renuncia a su puesto de trabajo por incentivos recibidos.

4. Las empresas escindidas y que son parte de Backus están empleando contratos de tercerización laboral. En este caso se ha tercerizado el servicio de ventas.

5. Las empresas que ven a Backus como un referente por su modelo de gestión adoptarían este proceso de escisión empresarial. Por ahora es un modelo en proceso de completar, aun no se puede visualizar todo su efecto en el sector.

5.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1. **Variables de estudio.**- Se plantearon dos variables dependientes para nuestro estudio, Libertad de empresa y Derechos Laborales. Las variables independientes Procesos de Fusiones y Adquisiciones, escisiones empresariales, reestructuración Empresarial, sistema de contratación, derechos Sindicales, nos dieron el camino para la búsqueda de la información, y llegar a realizar una descripción cabal del tema objetivo.
2. **Libertad de Empresa.**- Para evaluar este caso, Podemos ver el desenvolvimiento comercial de la empresa, que muestra los siguientes signos:
 - Backus se ha integrado a ABInBev, pertenece a la zona Latim America COPEC (Colombia, Perú y Ecuador), tiene muchos beneficios, como la implementación de mejores prácticas “best practices” **por su entorno y por el nivel de competitividad.**
 - Los indicadores de su gestión “benchmarks” se miden con todo el mundo
 - ara el mundo. Se ha convertido en una zona muy importante para nuestro negocio a nivel global, pero también muy importante para generar estos aprendizajes de cómo hacer que nuestro negocio siga creciendo.

- El proceso de ventas manejado por terceros es más eficiente, el cierre y comparación d mismos periodos muestras mayores niveles de ventas.
 - Sus campañas de ventas, que es por donde se mide el éxito de un
 - Se ha elevado el nivel de competitividad como un elemento de cultura, de principios. No estar 100% satisfechos nunca.
- 3. Derechos Laborales.-** Por el lado de los derechos laborales, se cerró el pliego con el sindicato de operarios, en condiciones muy favorables para los trabajadores, se firmó por tres años. Por el lado comercial, se manejan con indicadores de rendimiento y productividad, y del mismo modo son remunerados al alcanzar sus metas.

CONCLUSIONES

1. La reestructuración empresarial de Backus, administrada hoy por ABInBev, fue una Reorganización Simple. Esta figura legal está contenida en la segunda sección de la Ley 26887 o Ley General de Sociedades la misma que consta de cuatro títulos, uno para las transformaciones, un segundo título para las fusiones, un tercero para las escisiones y un cuarto denominado otras formas de reorganización, donde está contenido en el artículo 391 la Reorganización Simple.

Sin embargo, por la definición dada en el Artículo 367, Conceptos y formas de Escisión, donde describe que una escisión puede adoptar dos formas. La siguiente es la descripción de su segunda forma “la segregación de uno o más bloques patrimoniales de una sociedad que no se extingue y que los transfiere a una o más sociedades nuevas (...) la sociedad escindida ajusta su capital en el monto correspondiente” descripción que coincide con el artículo 391. Además el equipo legal de Backus preparó para elevar a minuta y escritura pública un Proyecto de Reorganización Simple, el mismo que no está reglamentado en la LGS, pero si el Contenido del Proyecto de Escisión, que está en el artículo 372 y demás artículos relacionados, que se han usado para redactar este proyecto: Por lo tanto se puede concluir que se ha tratado de una Escisión en su segunda forma y Reorganización Simple.

2. En el historial de sucesiones empresariales de fusiones, adquisiciones, adsorciones y escisiones. Todos los procesos de la empresa Backus se realizaron en forma legal, a excepción del proceso de compra de acciones que realizó el Grupo Cisneros y Bavaria en el año 2006, existió ruido político por la intervención de Bavaria, y denuncias de pérdidas para el fisco a través de la SUNAT que según los actores de ese entonces terminó con el nacimiento de la Ley 28739, que permitió el canje o Redención de las acciones de inversión el 19 de mayo del 2006, pero con perjuicio para los accionistas de acciones de trabajo.
3. El proceso de Escisión de Backus, concluyó en una Reorganización Simple, con la creación de dos nuevas empresas BACKUS MARCAS Y PATENTES SAC y una segunda empresa con denominación BACKUS SERVICIOS DE VENTAS SAC, sin embargo una de ellas nació muerta porque en setiembre del 2017, se liquidó para tercerizar las operaciones de televentas a través de la empresa Teleperformance Perú.
4. Posterior a la reestructuración en Backus técnicamente no se ha violado el Derecho al trabajo, no se realizaron despidos arbitrarios de trabajadores, pero se invitó a la renuncia voluntaria a trabajadores que aceptaban hacerlo, esto se dio en el área administrativa y de manufactura. El ruido que se dio fue por el área de televentas, que se formó una empresa BACKUS SERVICIOS DE VENTAS SAC, que luego se tercerizó. En cuanto si se presentó abuso del derecho, se da lo que se conoce como posición dominante para este segmento de televentas. En cuanto a la desnaturalización de contratos, no se da porque las empresas que dan servicios a Backus son contratadas con fines específicos como los casos descritos de AYSA-Pisersa y Teleperformance Perú.

5. Las empresas escindidas y que son parte de Backus están empleando contratos de tercerización laboral, para la parte productiva se cuenta con proveedores de servicios de mantenimiento de estructuras, máquinas y edificios.
6. Las empresas que ven a Backus como un referente por su modelo de gestión adoptarían este proceso de escisión empresarial, porque le permite aligerar su estructura, enfocarse en el proceso que agrega valor a la empresa “core business”, y tercerizar todas las operaciones de soporte.

RECOMENDACIONES

1. Promover la promulgación del Proyecto de la ley general del Trabajo, porque en esta normativa se han incluido muchas innovaciones más de acuerdo con la realidad laboral de nuestros días.
2. Reglamentar el artículo 391 o relacionarlo con el artículo 367, por la coincidencia en la forma número dos, de escisión descrita en él. Además se podría incluir la Escisión parcial como existe en el marco legal de Colombia, según el derecho comparado estudiado.
3. Los derechos laborales siempre se verán afectados en cualquier tipo de sucesiones empresariales. Y la virtualización del trabajo está desplazando el trabajo presencial, por ello se trabaja físicamente en Perú pero se está dando servicio a otras partes del mundo.
4. Según el derecho internacional, es necesario actualizar nuestra LGS, con los conceptos y prácticas de la gestión de negocios que están surgiendo en el contexto de las empresas multinacionales y globales, tanto por el entorno amplio de sus territorios de influencia como por los productos y flujos de capitales que sus actividades conllevan.
5. Si bien es cierto que las actividades de Backus se centran en el Perú, hoy tenemos en la organización trabajadores que responden a lineamientos que traspasan las fronteras, los horarios y las líneas de mando ya no están circunscritos al territorio peruano. Esto tampoco está reglamentado.

REFERENCIAS

- Alva J. (2005). Libro. Reestructuración Empresarial y la Crisis Económica Peruana en un Contexto de Globalización Económica. Lima, Perú: Editora Comercio
- Cabanellas de Torres G. (2011) Diccionario Jurídico Elemental. Buenos Aires. Argentina: Editorial Heliasta.
- Castañeda G. (2008). Libro. Fuera las Caretas. De la Teoría y la Práctica en Economía. Segunda Edición, (pp. 103-109) Lima, Perú. Pro Educación.
- Castro, R. & Carranza, G. (2011). Libro. Backus Cristal El Burbujeante Destape de una Historia de Sabor y Éxito. En Triunfadores Peruanos (5, pp.23-187) Lima, Perú: El Comercio.
- Cermeño C. (2013). Tesis para abogada. La homogeneización de condiciones salariales en los procesos de fusión y adquisición de empresas
- CES (2016) Confederación Europea de Sindicatos. The European Commission Revista Digital. Informe. Revisión de la Reestructuración, la anticipación del cambio y la participación de los trabajadores en un mundo digitalizado. Bruselas. Bélgica: CES. www.etuc.org. Recuperado de <https://www.google.com.pe/search?source=hp&ei=CjVmWpj0OYKotQWZnLzgCA&q=REVISI%C3%93N>

- Diez Canseco J. (2011). Libro. Faenón Cervecerero. Lima, Perú: Solvima Graf.
- Echaiz D. (2005). Libro. Análisis jurídico del “control” en los grupos de sociedades. En: Tratado Derecho Mercantil. Tomo uno. Segunda edición. Lima: Gaceta Jurídica. Perú.
- Echaiz D. (2009) Tesina para Magíster en Derecho de la Empresa. Radiografía para prevenir una autopsia, Análisis Crítico de la Ley General de Sociedades a once años de su vigencia (1998-2009), Lima, Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú
- Echaíz D. (2016). Revista Digital. Un repaso luego de 114 años de su Regulación en el Perú, Los diez Principios Jurídicos del Derecho Concursal: Gaceta Jurídica. La ley El Ángulo Legal de la Noticia. Lima Perú. Recuperado de <http://laley.pe/not/3031/los-diez-principios-juridicos-del-derecho-concursal/>
- Hundskopf O. (2014). Problemática suscitada con la denominada reorganización simple: Ius Et Praxis, (45), 147-173. Recuperado de http://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Ius_et_Praxis/article/view/372
- Iriarte A., San Sebastián A., Sainz A. (2013). Revista Digital. Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa www.ipyme.org Edición: agosto de 2013. Tema: Reestructuraciones empresariales. http://www.ipyme.org/publicaciones/guia%20transmisiones_vg_web.pdf. Consultado: 05.12 2017 19:20 hrs.

Jiménez F. (2002) Artículo. Estructuración de la transferencia de un paquete accionario de control: Revista La Ley S.A.E.
Recuperado de Id saij: DACF020006
http://www.saij.gov.ar/doctrinaprint/dacf020006-jimenez_herrera-estructuracion_transferencia_un_paquete.htm

Jiménez F. (2007) Libro. El proceso de transferencia de paquetes accionarios. Buenos Aires: Editorial Ábaco de Rodolfo Depalma.

Lastras J.M. (2008). Diario Digital. El País El Periódico Global. España Sucesiones Empresariales.
https://elpais.com/diario/2008/11/30/negocio/1228056458_850215.html

Lazo del Castillo W. (2015). Tesis para Abogado. ¿Incentivando el mercado de control societario en el mercado de valores peruano? consideraciones sobre la obligatoriedad de formular una oferta pública de adquisición (OPA) en el Perú: una aproximación teórica desde las fusiones y adquisiciones y evidencia empírica a partir del caso peruano. PUCP. Lima. Perú.

Martínez J.J. (2015). Artículo Virtual. La Libertad de Empresa en el Perú una mirada a la Constitución: Blog spot.
Recuperado de
<http://juanmartinezortiz.blogspot.pe/2015/03/la-libertad-de-empresa-en-el-peru-una.html>

Mascareñas J. (2005). Libro. Fusiones y Adquisiciones de Empresas. Madrid, España: Mc Graw Hill.

- Miranda M. (2013). Libro. Manual de Derecho de Sucesiones, Segunda Edición, Ediciones Jurídicas (pp. 29) Lima, Perú.
- Murillo V. (2007). Tesis para economista: La Fusión de empresas en el Ecuador como opción de crecimiento: un análisis de casos. Presentada a la Escuela Superior Politécnica del Litoral. Ecuador.
- OIT (2008) Informe. La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe del Director-General, 2007. Ginebra. Suiza: OIT. Recuperado de http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_096124/lang--es/index.htm
- Otárola A. (2009) Libro. La constitución de 1993: Estudio y Reforma a quince años de su vigencia. Lima, Perú: Librería Jurídica El Renacer EIRL.
- Pérez D. (2015). Artículo: Cómo funciona el control de fusiones y adquisiciones en Ecuador. Escrito en el Blog del Estudio Pérez Bustamante y Ponce, publicado el 15.05.2015 y consultado el 15.11.2017. <http://www.pbplaw.com/como-funciona-control-fusiones-adquisiciones-ecuador/>
- Plá A. (1978). Libro. Los principios del derecho del trabajo. Buenos Aires, Argentina: Editorial Ábaco de Rodolfo Depalma.
- Prieto M., Garzón L. y Prieto J. (2010). Tesis para Economía. Análisis de las fusiones, escisiones y adquisiciones de las empresas colombianas. Fundación Universitaria Los

Libertadores. Bogotá, Colombia. Recuperado
<http://www.monografias.com/trabajos87/analisis-fusiones-escisiones-y-adquisiciones/analisis-fusiones-escisiones-y-adquisiciones.shtml#ixzz54T3CQbTJ>

Ramos C. (2008). Tesis para doctorado. La escisión de sociedades y el efecto económico de Concentración empresarial. UNMSM.

Ramos S. (2012) Tesis doctoral. Escisión de Sociedades: Estudio Económico-Financiero y Regulación Mercantil, Contable y Fiscal. Facultad de ciencias económicas y empresariales: Universidad de Valladolid.

Rodríguez H.J. (2016). Tesis para Licenciado en Administración y Gerencia. Programa de Comportamiento Organizacional de La Empresa Ingeniería de Apoyo y Servicios SAC, Para Optimizar los Servicios de Tercerización que Presta en La Sede Administrativa de Backus-Lima. Perú: Universidad Ricardo Palma.

Ruperto G. & Sánchez X. (2017 Agosto 22). Revista Digital. Backus se reorganiza y creará dos empresas. Semana Económica, p.10.

Sánchez L.A. (1978).Libro. Historia de Una Industria Peruana, Cervecería Backus y Johnston S.A., Lima Perú: Editorial Científica S.R.L.

SEMANA ECONÓMICA.COM. (27 SEPTIEMBRE 2017). Artículo digital. Un contact center más: Teleperformance ingresó al Perú. Recuperado de
<http://semanaeconomica.com/article/sectores-y->

empresas/servicios-profesionales/246002-un-contact-center-mas-teleperformance-ingreso-al-peru/

Toledo T. O. & Toledo C. O. (Enero 01, 2012). Artículo. Consecuencias laborales de la fusión de empresas. Consultado 21, 2017, de www.derechoycambiosocial.com
Sitio web: <http://omartodedotoribio.blogspot.com>

Trucchi G. (2017). Artículo Digital. Con Benancio Aguilar. Backus ABInBev tercerizará servicio de televentas Transnacional cervecera prepara plan de despidos masivos disfrazados de bajas voluntarias. Managua, Nicaragua: Sindicato. Recuperado de <http://informes.reluita.org/index.php/sindicatos/item/backus-ab-inbev-tercerizara-servicio-de-televentas>.

Vargas R. (2016). Programa Radial. Enfoque de los Sábados de RPP Noticias. Entrevista a Carlos Blancas: “Ley General del Trabajo fue encarpetada por este Gobierno” En respuesta, el ministro de Trabajo, Daniel Maurate, dijo que este proyecto se encuentra en el Congreso, “y corresponde al Congreso aprobarlo”. Redacción 30 de abril del 2016 - 11:29 AM: RPP Recuperado de <http://rpp.pe/politica/estado/carlos-blancas-ley-general-del-trabajo-fue-encarpetada-por-este-gobierno-noticia-958337>

Villavicencio A. (2010). Libro. La libertad Sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación. Lima Perú: PLADES

ANEXOS

**(Matriz de consistencia, Índice de Anexos, Gráficos y
Acrónimos)**

Anexo 01 : MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: REESTRUCTURACIÓN DE BACKUS POR ESCISIÓN Y SU EFECTO EN EL ENTORNO LABORAL Y EMPRESARIAL DEL PERÚ

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y SUBVARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>1.2 Problema General ¿Porqué hay una pugna en Backus que defiende la reestructuración en el marco de la libertad de Empresa y los trabajadores luchan en defensa de sus derechos laborales adquiridos tras muchos años de ejercicio sindical?,</p>	<p>1.3 Objetivo General: Determinar si este proceso de reestructuración de Backus, es una escisión empresarial prevista en la ley general de sociedades, o se trata de la implementación de otras figuras legales, además evaluar la implicancia en el entorno laboral y empresarial del Perú.</p>	<p>2.4.1 Hipótesis General: La reestructuración empresarial de Backus es una escisión, con implicancias en el entorno laboral de la empresa y del sector industrial del país.</p>	<p>2.5 Identificación de Variables. *Hipótesis General V. Dependiente: Libertad de empresa V. Independiente: Sucesiones Empresariales; Fusiones Adquisiciones Escisiones Reorganización Simple Empresarial</p>	<p>2.6 Operacionalización de las variables a) Libertad de empresa Indicador: Empresas del Sector Alimentos y Bebidas</p>	<p>3.1 Tipo de Investigación: 3.1.1 Enfoque Foco en fuentes primarias: Entrevistas, documentos 3.1.2 Alcance o nivel Bimodal; Exploratorio, descriptiva, no probabilística 3.2 Población y muestra: El universo; empresas grupo Backus – ABInBev en Perú. La Muestra; empresas ubicadas en Lima.</p>

Problemas Específicos:	1.4 Objetivos Específicos:	2.4.2.Hipótesis Específicas:	4.3.2. Hipótesis Secundarias.		3.4 Técnicas para el procesamiento y análisis de la Investigación.
PE₁. ¿El anunciado proceso de reestructuración de Backus se realiza usando la legislación existente y está dentro del marco de la ley?,	OE₁. - Evaluar si los procesos de sucesiones empresariales de fusión, adquisición y escisión realizadas en la gestión de Backus, fueron realizadas dentro de la normativa legal	Primera Hipótesis HE₁. Todos los procesos de fusiones y adquisición de la empresa Backus se realizaron en forma legal y transparente	Primera hipótesis V. Dependiente: Libertad de empresa V. Independiente: Procesos de Fusiones y Adquisiciones	b) Escisiones empresariales Indicador: Índice BVL	Revisión Referencias Contexto legal de fusiones adquisiciones, reestructuraciones y escisión. El análisis documental Se utilizará Revisión de documentos para verificar las hipótesis. El cuestionario Se elabora en base a preguntas del Problema. La entrevista individual
PE₂. - ¿Qué tipo de sucesión empresarial se está aplicando en el proceso de reestructuración Empresarial de Backus?,	OE₂. - Determinar qué tipo de escisión empresarial se está aplicando en el proceso de reestructuración de Backus	Segunda Hipótesis HE₂. El proceso de Escisión de Backus es una escisión simple.	Segunda Hipótesis V. Dependiente: Libertad de empresa V. Independiente: Escisiones empresariales	c) Procesos de Fusiones y Adquisiciones Indicador: Índice BVL	Entrevistas: .Abogado líder del proyecto escisión .Equipo Legal Backus .Secretario General Sindicato Backus .Responsable registros sindicales del Ministerio trabajo Los instrumentos:

<p>PE₃.- ¿Existe conflicto por despidos de trabajadores, o se trata de renuncia voluntaria como afirma la empleadora?,</p>	<p>OE₃.- Determinar si hay respeto del derecho al trabajo y si hubo despidos de trabajadores o renuncias voluntarias en Backus en los años 2016 y 2017.</p>	<p>Tercera Hipótesis HE₃.- Posterior a la reestructuración en Backus se ha violado el Derecho al trabajo y se realizaron despidos arbitrarios de trabajadores y hubo abuso del derecho y desnaturalización de contratos</p>	<p>Tercera Hipótesis V. Dependiente: Libertad de empresa V. Independiente: Reestructuración Empresarial</p>	<p>d) Reestructuración Empresarial Indicador: Reestructuración es / Trabajadores Despidos</p>	<p>Para la recolección de datos e informaciones se utilizarán las siguientes: -Las fichas (electrónicas) -Hojas de Resumen -Cédula de cuestionario -Cédula de entrevista -Videograbadora, -Grabadora y otros.</p>
<p>PE₄.- ¿Cómo se determinará si existe violación de los derechos laborales de los trabajadores. Se está realizando la modificación del sistema de beneficios sociales de los nuevos trabajadores en los contratos firmados?,</p>	<p>OE₄.- Investigar si hubo abuso del derecho y desnaturalización de contratos en el proceso de reestructuración empresarial de Backus.</p>	<p>Cuarta Hipótesis HE₄. Las empresas escindidas y que son parte de Backus están empleando contratos de tercerización laboral.</p>	<p>Cuarta Hipótesis V. Dependiente: Derechos Laborales V. Independiente: Sistema de contratación Derechos Sindicales</p>	<p>e) Derechos Laborales Indicador: Empleos por empresa</p>	<p>Elaboración: Cuestionario y cédula de entrevista. Validación: Aplicar las cédulas de cuestionarios y entrevistas Aplicación: utilizar diagrama Gantt de actividades Técnicas de Procesamiento, Análisis e Interpretación de datos. Procesamiento de Datos: Depurar, ordenar, homogenizar, clasificar, tabular y graficar los datos.</p>

<p>PE₅. ¿Por qué se está generando conflicto se están respetando los derechos laborales en esta reestructuración de Backus?, ¿hay tercerización de labores, desnaturalización de contratos, se pueden identificar acciones de abuso del derecho?</p>	<p>OE₅. Explicar que figuras legales fueron empleadas en el aspecto laboral y las que se están implementando en este proceso de reestructuración y evaluar su impacto en el entorno empresarial</p>	<p>Quinta Hipótesis HE₅.- Las empresas que ven a Backus como un referente por su modelo de gestión adoptarían este proceso de escisión empresarial.</p>	<p>Quinta Hipótesis V. Dependiente: Libertad de empresa</p> <p>V. Independiente: Reestructuración Empresarial</p> <p>Escisiones empresariales</p> <p>Derechos Sindicales</p>	<p>f) Sistema de contratación</p> <p>Indicador: Tipos Contratos</p> <p>g) Derechos Sindicales</p> <p>Indicador: Trabajadores sindicalizados/ empresas del sector</p>	<p>Análisis de Datos: Determinar aceptación o rechazo de hipótesis</p> <p>. Interpretación de datos: Interpretar porque las hipótesis es aceptada o rechazada.</p> <p>4.1 Cronograma de actividades De la semana 40 en Octubre 2017 a la semana 04 de enero 2018</p>
--	---	---	--	--	---

Lima, 13 de enero del 2018

.....
Alejandro Ruiz Aponte

ANEXO 02: LA FUSIÓN EN LA LEGISLACIÓN PERUANA

En el Perú La fusión se regula en los artículos 344 y siguientes de la Ley N° 26887, la Ley General de Sociedades. Previa aprobación del directorio de cada una de las sociedades que participan en la fusión, con el voto favorable de la mayoría absoluta de sus miembros, el texto del proyecto de fusión. En el caso de sociedades que no tengan directorio el proyecto de fusión se aprueba por la mayoría absoluta de las personas encargadas de la administración de la sociedad.

El proyecto de fusión contiene la denominación, domicilio, capital y los datos de inscripción en el Registro de las sociedades participantes, la forma de la fusión, la explicación del proyecto de fusión, sus principales aspectos jurídicos y económicos y los criterios de valorización usados para la determinación de la relación de canje entre las respectivas acciones o participaciones de las sociedades participantes en la fusión, el número y clase de las acciones o participaciones que la sociedad incorporante o absorbente debe emitir o entregar y, en su caso, la variación del monto del capital de esta última, las compensaciones complementarias, si fuera necesario, y el procedimiento para el canje de títulos, la fecha prevista para su entrada en vigencia, los derechos de los títulos emitidos por las sociedades participantes que no sean acciones o participaciones, los informes legales, económicos o contables contratados por las sociedades participantes, las modalidades a las que la fusión queda sujeta, y cualquier otra información o referencia que los directores o administradores consideren pertinente consignar.

La aprobación del proyecto de fusión por el directorio o los administradores de las sociedades implica la obligación de abstenerse de realizar o ejecutar cualquier acto o contrato que pueda comprometer la aprobación del proyecto o alterar significativamente la relación de canje de las acciones o participaciones, hasta la fecha de las juntas generales o asambleas de las sociedades participantes convocadas para pronunciarse sobre la fusión. La convocatoria a junta general o asamblea de las sociedades a cuya consideración ha de someterse el proyecto de fusión se realiza mediante aviso publicado por cada sociedad participante con no

menos de diez días de anticipación a la fecha de la celebración de la junta o asamblea.

El proceso de fusión se extingue si no es aprobado por las juntas generales o asambleas de las sociedades participantes dentro de los plazos previstos en el proyecto de fusión y en todo caso a los tres meses de la fecha del proyecto. La fusión entra en vigencia en la fecha fijada en los acuerdos de fusión. En esa fecha cesan las operaciones y los derechos y obligaciones de las sociedades que se extinguen, los que son asumidos por la sociedad absorbente o incorporante. Sin perjuicio de su inmediata entrada en vigencia, la fusión está supeditada a la inscripción de la escritura pública en el Registro, en la partida correspondiente a las sociedades participantes. La inscripción de la fusión produce la extinción de las sociedades absorbidas o incorporadas, según sea el caso. Por su solo mérito se inscriben también en los respectivos registros, cuando corresponda, la transferencia de los bienes, derechos y obligaciones individuales que integran los patrimonios transferidos.

La escritura pública de fusión contiene: Uno, los acuerdos de las juntas generales o asambleas de las sociedades participantes; Dos, el pacto social y estatuto de la nueva sociedad o las modificaciones del pacto social y del estatuto de la sociedad absorbente; Tres, la fecha de entrada en vigencia de la fusión; Cuatro, la constancia de la publicación de los avisos prescritos en el artículo 355 de la Ley General de Sociedades; y, Cinco, los demás pactos que las sociedades participantes estimen pertinente. El acreedor de cualquiera de las sociedades participantes tiene derecho de oposición, el que se regula por lo dispuesto en el artículo 219 de la misma Ley. Cuando la oposición se hubiese promovido con mala fe o con notoria falta de fundamento, el juez impondrá al demandante y en beneficio de la sociedad afectada por la oposición una penalidad de acuerdo con la gravedad del asunto, así como la indemnización por daños y perjuicios que corresponda.

Existe un pronunciamiento de la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación N° 1598-02 de fecha 24 de setiembre de 2002. Donde se explica el único caso de exoneración de que goza la empresa absorbente o la nueva organización empresarial creada en virtud de la fusión para evadir el pago de las remuneraciones,

indemnizaciones y beneficios sociales peticionados por el trabajador, es aquél en el que la empresa absorbida o extinguida haya cumplido con sus obligaciones patronales conforme a ley. En el sentido de que la empresa absorbente asume las cargas de la empresa absorbida.

PASOS PARA REALIZAR LA FUSION

Se convoca una Junta General Extraordinaria, la cual decidirá el aumento y creará las acciones que serán atribuidas en representación del aporte efectuado por la compañía absorbida. Hará también las modificaciones estatutarias que sean la consecuencia del aumento.

Acuerdo Base de la Fusión. Constituye el primer paso para realizar la Fusión. Este puede hacerse tanto ante notario, como por acto bajo firma privada, el cual deberá ser aprobado mediante el consentimiento unánime de los accionistas de las sociedades a ser fusionadas; esta aprobación surge como consecuencia de que la Fusión conlleva el traslado a otra empresa de los capitales aportados por los accionistas; o por la Junta General Extraordinaria, cuando la faculten los estatutos de la sociedad para ello.

Se deberá hacer un original, de idéntico tenor, por cada sociedad interesada del Contrato Base de Fusión y también un número de originales necesario para el registro y la publicación. Proyecto, Ante Proyecto, Tratado Provisional o Protocolo de Fusión. Los pasos de la Fusión se ciñen a lo descritos en el título dos de la segunda sección reorganización e sociedades.

ANEXO 03: CONTENIDO DE LA LEY 222 DE 1995 SOBRE ESCISIÓN EN COLOMBIA

En Colombia rigen para un proceso de escisión los siguientes artículos.

Art. 5.- PUBLICIDAD. Los representantes legales de las sociedades que intervienen en el proceso de escisión publicarán en un diario de amplia circulación nacional y en un diario de amplia circulación en el domicilio social de cada una de las sociedades participantes, un aviso que contendrá los requerimientos previstos en el artículo 174 del Código de Comercio. Adicionalmente, el representante legal de cada sociedad participante comunicará el acuerdo de escisión a los acreedores sociales, mediante telegrama o por cualquier otro medio que produzca efectos similares.

Art. 6.- DERECHOS DE LOS ACREEDORES. Los acreedores de las sociedades que participen en la escisión, que sean titulares de deudas adquiridas con anterioridad a la publicación a que se refiere el artículo anterior, podrán, dentro de los treinta días siguientes a la fecha del último aviso, exigir garantías satisfactorias y suficientes para el pago de sus créditos, siempre que no dispongan de dichas garantías. La solicitud se tramitará en la misma forma y producirá los mismos efectos previstos para la fusión. Lo dispuesto en el presente artículo no procederá cuando como resultado de la escisión los activos de la sociedad escidente y de las beneficiarias, según el caso, representen por lo menos el doble del pasivo externo. Parágrafo. Para efectos de lo dispuesto en el presente artículo los administradores de la sociedad escidente tendrán a disposición de los acreedores el proyecto de escisión, durante el término en que puede ejercer el derecho de oposición.

Art. 7.- DERECHOS DE LOS TENEDORES DE BONOS. Los tenedores de bonos de las sociedades participantes en la escisión tendrán los derechos previstos en las disposiciones expedidas al respecto por la Sala General de la Superintendencia de Valores. Igualmente tendrán el derecho de información previsto en el presente Capítulo.

Art. 8.- PERFECCIONAMIENTO DE LA ESCISION. El acuerdo de escisión deberá constar en escritura pública, que contendrá, además, los estatutos de las nuevas sociedades o las reformas que se introducen a los estatutos de

las sociedades existentes. Dicha escritura será otorgada únicamente por los representantes legales de estas últimas. En ella, deberán protocolizar los siguientes documentos:

1. El permiso para la escisión en los casos en que de acuerdo con las normas sobre prácticas comerciales restrictivas, fuere necesario;
2. El acta o actas en que conste el acuerdo de escisión;
3. La autorización para la escisión por parte de la entidad de vigilancia en caso de que en ella participe una o más sociedades sujetas a tal vigilancia;
4. Los estados financieros certificados y dictaminados, de cada una de las sociedades participantes, que hayan servido de base para la escisión. Copia de la escritura de escisión se registrará en la Cámara de Comercio correspondiente al domicilio social de cada una de las sociedades participantes en el proceso de escisión.

Art. 9.- EFECTOS DE LA ESCISION. Una vez inscrita en el registro mercantil la escritura a que se refiere el artículo anterior, operará, entre las sociedades intervinientes en la escisión y frente a terceros la transferencia en bloque de los activos y pasivos de la sociedad escidente a las beneficiarias, sin perjuicio de lo previsto en materia contable. Para las modificaciones del derecho de dominio sobre inmuebles y demás bienes sujetos a registro bastará con enumerarlos en la respectiva escritura de escisión, indicando el número de folio de matrícula inmobiliaria o el dato que identifique el registro del bien o derecho respectivo. Con la sola presentación de la escritura de escisión deberá procederse al registro correspondiente. Cuando disuelta la sociedad escidente, alguno de sus activos no fuere atribuido en el acuerdo de escisión a ninguna de las sociedades beneficiarias, se repartirá entre ellas en proporción al activo que les fue adjudicado. A partir de la inscripción en el registro mercantil de la escritura de escisión, la sociedad o sociedades beneficiarias asumirán las obligaciones que les correspondan en el acuerdo de escisión y adquirirán los derechos y privilegios inherentes a la parte patrimonial que se les hubiere transferido. Así mismo, la sociedad escidente, cuando se disolviera, se entenderá liquidada.

Art. 10.- RESPONSABILIDAD. Cuando una sociedad beneficiaria incumpla alguna de las obligaciones que asumió por la escisión o lo haga la

escidente respecto de obligaciones anteriores a la misma, las demás sociedades participantes responderán solidariamente por el cumplimiento de la respectiva obligación. En este caso, la responsabilidad se limitará a los activos netos que les hubieren correspondido en el acuerdo de escisión. En caso de disolución de la sociedad escidente y sin perjuicio de lo dispuesto en materia tributaria, si alguno de los pasivos de la misma no fuere atribuido especialmente a alguna de las sociedades beneficiarias, estas responderán solidariamente por la correspondiente obligación.

ANEXO 04. MARCO LEGAL CONSULTADO

A continuación se mencionan los documentos, leyes y normas que fundamentan y dan sustento a la presente investigación:

- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ**

La Constitución Política del Perú promulgada el 29 de diciembre de 1993, dedica los siguientes capítulos relacionados con la presente investigación:

Título I: De la persona y la sociedad

Capítulo I. *Derechos Fundamentales de la Persona.*

Artículo 2º.-Derechos fundamentales de la persona.

Capítulo II. *De los Derechos Sociales y Económicos*

Artículo 22º.-Protección y fomento del empleo.

Artículo 23º.-El Estado y el Trabajo.

Artículo 24º.-Derechos del trabajador.

Artículo 26º.-Principios que regulan la relación laboral.

Artículo 28º.-Derechos colectivos del trabajador. 59

Título III: Del régimen económico

Capítulo I. Principios Generales

Artículo 59º.-Rol Económico del Estado.

Artículo 60º.-Pluralismo Económico

- **LEY DE DESARROLLO CONSTITUCIONAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA**

El Congreso de la República, mediante la Ley N° 28015, de 02 de julio de 2003, ha expedido la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa.

Título I: Disposiciones generales

Artículo 1º.- Objeto de la Ley.

Artículo 2º.- Definición de la Micro y Pequeña Empresa.

Artículo 3º.- Características de las MYPE

Titulo VI: Régimen laboral de las microempresas

Capítulo único del régimen laboral especial.

Artículo 43º.- Objeto.

Artículo 44°.- Permanencia en el régimen laboral especial.

Artículo 52°.- Determinación de microempresas comprendidas en el régimen especial.

Artículo 53°.- Fiscalización de las microempresas.

- **LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE PARA LOS TRABAJADORES**

La legislación laboral vigente, protege al trabajador ante las empresas privadas, como es el caso de BACKUS MARCAS Y PATENTES SAC y BACKUS SERVICIOS DE VENTAS SAC. Al respecto, se puede decir que si bien es cierto se aplica la legislación completa, el siguiente compendio muestra las leyes y decretos relacionados con la presente investigación:

a. Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral.

b. Decreto Supremo N° 002-97-TR (27/03/1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de formación y promoción laboral.

c. Decreto Supremo N° 001-96-TR (26/01/1996). Reglamento de Ley de fomento al empleo.

d. Decreto Supremo N° 010-2003-TR, (30/09/2013). Texto Único Ordenado de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo LRCT, en el literal e) del artículo 43°

TERCERIZACIÓN

a. Decreto Supremo N° 020-2007-TR (20-09-2007). Amplían artículos del D.S. N° 003-2002- TR referido a la Tercerización de servicios.

b. Ley N° 29245 (24/06/2008). Ley que regula los servicios de tercerización.

c. Decreto Legislativo N° 1038 (25/06/2008). Decreto Legislativo que precisa los alcances de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización.

d. Decreto Supremo N° 006-2008-TR (12/09/2008). Aprueban el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, que regulan los servicios de tercerización.

- **RÉGIMEN LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA**

Ley Nº 28015 (03/07/2003). Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa

Decreto Legislativo Nº 1086 (27/06/2008). Decreto Legislativo que Aprueba la Ley de Promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de los micros y pequeñas empresas y del acceso al empleo Decente.

Decreto Supremo Nº 008-2008-TR (30/09/2008). Reglamento Del Texto Único Ordenado De La Ley De Promoción De La Competitividad, Formalización y Desarrollo De La Micro y Pequeña Empresa y Del Acceso Al Empleo Decente –Reglamento De La Ley MyPE.

- **LEY GENERAL DE SOCIEDADES - Nº 26887**

Backus es una sociedad anónima abierta. Para este proceso de Reestructuración usó la siguiente base legal.

Título IV Otras Formas de Reorganización.

Artículo 391.- Reorganización Simple.

Artículo 393.- Operaciones simultáneas.

Las empresas escindidas BACKUS MARCAS Y PATENTES SAC y la otra empresa con denominación BACKUS SERVICIOS DE VENTAS SAC son Sociedad Anónima Cerrada. Los estatutos para formar este tipo de empresa y las características de la misma están declaradas en la Ley General de Sociedades (Nº 26887). Al respecto la ley comprende los siguientes artículos:

Título I Sociedad Anónima Cerrada.

Artículo 234.- Requisitos.

Artículo 235.- Denominación.

Artículo 236.- Régimen.

Artículo 237.- Derecho de adquisición preferente.

Artículo 238.- Consentimiento por la sociedad.

Artículo 239.- Adquisición preferente en caso de enajenación forzosa.

Artículo 240.- Transmisión de las acciones por sucesión.

Artículo 241.- Ineficacia de la transferencia.

Artículo 242.- Auditoría externa anual.

Artículo 243.- Representación en la junta general.

Artículo 244.- Derecho de separación.

Artículo 245.- Convocatoria a Junta de Accionistas.

Artículo 246.- Juntas no presenciales.

Artículo 247.- Directorio facultativo.

Artículo 248.- Exclusión de accionistas.

- **RÉGIMEN DE ACCIONES**

Ley 27028.- Ley que sustituye las acciones de trabajo por las acciones de inversión. Del 11 de diciembre de 1998.

Decreto Legislativo N° 861.- Ley del mercado de valores, del once de junio del año 2002

Ley 28739.- Ley del canje o Redención de las acciones de inversión, del 19 de mayo del 2006

- **REGLAMENTOS DE TRABAJO**

Reglamentos interno de trabajo de Backus

- **DECRETO LEGISLATIVO 1049 NOTARIA.**

Artículo 27.- Requisitos de los postulantes

- **NORMAS LEGALES DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL**

Artículo 74.- Facultades generales

Artículo 75.- Facultades especiales

Artículo 77.- Delegación de poder

Artículo 436.- Emplazamiento del apoderado

- **LEY 26636 LEY PROCESAL DEL TRABAJO**

Artículo 10.- Comparecencia

- **Ley N° 27809.- LA LEY GENERAL DEL SISTEMA CONCURSAL - LGSC,** Ley publicada el 8 de agosto de 2002.