



## EN ESTE NÚMERO

**La duplicidad registral: Anomalía del sistema de inscripción**

**La responsabilidad del directorio por supuestos de desequilibrio patrimonial**

**Validez de la extensión de los convenios colectivos por sindicatos minoritarios**

**Regtech: Simplificando el cumplimiento normativo**



4

**La duplicidad registral: Anomalía del sistema de inscripción**

JORGE CARCELEN MARTÍNEZ  
Socio - sede Ica



6

**Los pactos de socios como mecanismos para enfrentar futuras inversiones**

MARÍA FERNANDA GONZALEZ  
Abogada, sede Piura



8

**Priscila Coronado, 24 años y directora de Harvard Law Review**

ALEXANDRA OJEDA BRICEÑO  
Especialista en comunicaciones



10

**LEGAL TECH**

*FACE ID: New Techs vs. Privacidad*

CAMILA MALLQUI ESCALANTE  
Abogada, especialista de competencia, barreras burocráticas y antidumping



12

**ALERTA MÁXIMA**

**Nuevos requisitos para el trabajo presencial**



13

**EL EXPERTO**

*Regtech: Simplificando el cumplimiento normativo*

ALFREDO LAU-TAM OYAFUSO  
Asociado Senior, especialista en mercado de capitales y regulación bancaria



15

**La responsabilidad del directorio por supuestos de desequilibrio patrimonial**

RICARDO DE LA PIEDRA CALLE  
Socio, especialista en derecho corporativo



17

**DESDE EL CONGRESO**

**Los proyectos de ley más importantes del primer bimestre del año**



18

**COMENTARIO LABORAL**

**Validez de la extensión de los convenios colectivos por sindicatos minoritarios**

JUAN MANUEL ACEVEDO LESCANO  
Abogado - sede Piura



20

**Actividades institucionales**



**COLUMNAS**  
- REVISTA LEGAL -  
NÚMERO 207

ESTUDIO **MUNIZ**  
MUÑIZ OLAYA MELÉNDEZ CASTRO ONO & HERRERA Abogados

**Comité Editorial:**  
Fernando Meléndez  
Arturo Ferrari  
Silvia Núñez  
Alexandra Ojeda

**Comentarios y sugerencias:**  
aferrari@munizlaw.com  
snunez@munizlaw.com

El contenido de la revista es académico. No debe ser interpretado como adelanto de opinión del Estudio, ni deben extraerse recomendaciones para decisiones legales específicas.  
El contenido de esta publicación no puede ser reproducido, divulgado o registrado, sin autorización previa y por escrito de Muñoz, Olaya, Meléndez, Castro, Ono & Herrera Abogados®.

# La demolición de la institucionalidad del Estado

“Lo correcto es lo correcto, aunque no lo haga nadie. Lo que está mal, está mal, aunque todo el mundo se equivoque al respecto.”

G.K. Chesterton

Por 76 votos a favor, 41 en contra y una abstención, el Congreso de la República admitió a trámite el segundo pedido de vacancia por incapacidad moral permanente (IMP) contra el presidente Pedro Castillo, quien deberá concurrir ante la representación nacional el próximo 28 de marzo. Cabe precisar que si bien el primer pedido de vacancia presidencial por IMP fue presentado por la congresista Patricia Chirinos, en diciembre pasado, este no alcanzó los votos necesarios para su admisión a trámite (52) en el pleno del Congreso.

Se ha discutido mucho en el último lustro acerca de los verdaderos alcances o sobre el real significado de la IMP del presidente de la república contemplada en el artículo 113° de la Constitución Política de 1993. Un sector la asimila o equipara a la conducta o comportamiento inmoral, y fue la razón detrás de la vacancia decretada contra el expresidente Vizcarra (el procedimiento de vacancia presidencial por permanente incapacidad moral es un juicio político, es decir, que la decisión de vacar al presidente es política, y que depende solo de que en el Congreso existan los votos necesarios para adoptarla). Otro sector considera sobre la base de razones, quizás más técnicas (jurídicas, médicas o psiquiátricas), que la declaración de vacancia presidencial por permanente incapacidad moral no constituye, en sí misma, una sanción contra el presidente, sino la constatación de que, por causas de salud mental, este se encuentra imposibilitado de continuar en el ejercicio de su cargo.

Será muy difícil que el próximo 28 de marzo el pleno del Congreso logre los 87 votos obligatorios y necesarios para adoptar la decisión de vacar al presidente Pedro Castillo por la “causal” de IMP, sea que esta última suponga o signifique lo uno o lo otro

(inmoralidad o incapacidad mental). No obstante, en los hechos, la conducta de este último (plasmada entre otros, en sus pésimos nombramientos) confirma su manifiesta INCAPACIDAD (moral o mental) y es, hoy por hoy, el principal responsable de la destrucción de la institucionalidad del Estado (“...la institucionalización de un proceso de desarticulación de la función pública...” lo ha denominado Oswaldo Molina!).

En efecto, los reiterados nombramientos de personas en cargos de primer nivel (más de 60, según la unidad de investigación especial del diario “El Comercio”) sin la más mínima experiencia, ni preparación para ejercerlos, o lo que es mucho peor, con graves acusaciones de índole penal, que ponen en entredicho su reputación y honorabilidad, es una demostración palmaria de su IMP, sea que esta signifique o se asimile a actos inmorales, o a la pérdida de razón o discernimiento. Ninguna otra cosa puede significar que el presidente Castillo haya puesto al frente del Minsa al ministro que hoy ejerce ese cargo, ni ninguna otra a un acusado de, ni más ni menos, dos cargos de homicidio, al frente del portafolio de agricultura. Amén de los innumerables casos de corrupción descubiertos en los últimos meses, que lo tienen como figura protagónica de los mismos.

En las actuales circunstancias, nuestro país, no puede darse el lujo de seguir teniendo un Gobierno que en el curso de solo siete meses ha “estrenado” 6 gabinetes, y que el penúltimo se mantuviera, con las justas, menos de una semana. Vacancia, juicio político, renuncia o lo que sea que se denomine, el Perú necesita una salida política urgente, la situación no da para más, aunque algunos puedan seguir pensando: “...que siempre se puede estar peor...” ]]



FERNANDO MELÉNDEZ FERNÁNDEZ

Socio principal - editor



# La duplicidad registral: Anomalía del sistema de inscripción

**P**or el principio de especialidad contenido en el Texto Único Ordenado del Reglamento General de Registros Públicos, por cada bien o persona natural o jurídica se abrirá una partida registral independiente donde se extenderá su primera inscripción, así como los actos o derechos posteriores relativos a cada uno.

El artículo 56° de la norma legal mencionada, define como “duplicidad registral” a aquella en la que se abre más de una partida para el mismo bien mueble o inmueble, y también para la misma persona natural o jurídica, considerando asimismo como duplicidad de partidas la existencia de superposición total o parcial de áreas inscritas en partidas registrales correspondientes a distintos predios.

Como se podrá advertir, no solamente existe duplicidad cuando se ha abierto más de una partida para un mismo bien o persona natural o jurídica,

entendiendo que dichas partidas son idénticas porque contienen las mismas inscripciones y anotaciones; sino que también se considera duplicidad cuando existe superposición total o parcial de áreas inscritas en partidas de distintos predios, lo cual se debe tener en cuenta cuando se va a adquirir una propiedad inmueble.

Efectivamente, al momento de adquirir un bien inmueble, el interesado no se debe limitar únicamente a revisar la partida registral donde corre inscrito el predio y sus títulos archivados, sino que también debe realizar un diagnóstico técnico; es decir, verificar si el área que se está comprando no se encuentra superpuesta con otra área también inscrita en Registros Públicos.

La situación descrita precedentemente genera que se tenga que ser mucho más acucioso al momento de adquirir un predio, realizando para

**El artículo 56 de la norma legal mencionada define como “duplicidad registral” a aquella en la que se abre más de una partida para el mismo bien mueble o inmueble, y también para la misma persona natural o jurídica, considerando asimismo como duplicidad de partidas la existencia de superposición total o parcial de áreas inscritas en partidas registrales correspondientes a distintos predios.**



tal afecto un estudio legal y técnico, que incluya la correspondiente búsqueda catastral en Registros Públicos (que resulta ser un certificado de publicidad), con lo que podrá determinar si el área adquirida se encuentra dentro de un área ya inscrita y establecer la mejor estrategia legal para sanear dicha situación de duplicidad.

Esto también es recomendable para las personas naturales y jurídicas, que tengan ya inscrita su propiedad en Registros Públicos; como un acto de prevención y con el objeto de curarse en salud ante cualquier amenaza de reclamo por parte de terceros que pretendan iniciar alguna acción judicial reclamando la reivindicación del predio o el pago de frutos por considerar que su predio estaba inscrito primero.

En tal caso, deberían realizar el diagnóstico acotado precedentemente, y de esa manera tener clara la estrategia a seguir, por cuanto al haber estado en posesión y en calidad de propietario de un predio de manera continua, pacífica y pública, les permite reconvenir (en palabras sencillas: “contra demandar”) la demanda que se les pudiera interponer.

En tal sentido, es mejor tomar las previsiones del caso, por la seguridad de su propiedad. )))



**JORGE CARCELEN MARTÍNEZ**

Socio – sede Ica

[jcarcelen@munizlaw.com](mailto:jcarcelen@munizlaw.com)



## Los pactos de socios como mecanismos para enfrentar futuras inversiones

**L**os convenios de accionistas son acuerdos que celebran los socios -o entre estos y terceros- con el propósito de regular la relación que mantienen con la sociedad o la organización y la regulación de esta; sin embargo, son una figura poco usada al momento de constituir una empresa. Al ser pactos complementarios al estatuto social, son utilizados para regular las relaciones internas entre los socios, por lo que, son una herramienta importante para prevenir futuros conflictos.

En los convenios de accionistas pueden regularse umbrales para decisiones (derechos de veto), reglas para la elección de administradores, acuerdos sobre el manejo de la sociedad, así como reglas de salida y transferencias. De manera que, existen diversos pactos que restringen la transferencia de acciones, siendo los más relevantes el derecho de tag-along o pacto de acompañamiento y el derecho de drag-

along o pacto de arrastre. Estos pactos funcionan como herramientas para la protección de los socios, ya que están pensados para prevenir y resolver los conflictos que se originen luego de creada la sociedad, especialmente cuando se han realizado inversiones que pueden modificar el porcentaje accionarial de la misma.

En un mundo lleno de emprendedores, se están constituyendo muchas empresas; no obstante, la mayoría de estas se constituyeron con un estatuto social promedio y sin ningún tipo de asesoría. Entonces, ¿qué sucedería si comienzo a tener un crecimiento acelerado y tengo que conseguir inversionistas? ¿Estoy preparado para afrontar el ingreso de nuevos socios?

El derecho de tag-along, también llamado pacto protector de los socios minoritarios, le da derecho al socio de adherirse a la venta que realiza otro

**Los convenios de accionistas son acuerdos que celebran los socios -o entre estos y terceros- con el propósito de regular la relación que mantienen con la sociedad o la organización y la regulación de esta; sin embargo, son una figura poco usada al momento de constituir una empresa. Al ser pactos complementarios al estatuto social, son utilizados para regular las relaciones internas entre los socios, por lo que son una herramienta importante para prevenir futuros conflictos.**

Los pactos que acabamos de describir tienen tres características importantes: son herramientas preventivas, son una expresión de la autotutela de los socios y se pactan fuera del estatuto social. La finalidad de estos pactos es proteger a los socios ante una posible redistribución de 13 participaciones y que todos asuman equitativamente las consecuencias (positivas o negativas) del ingreso de nuevos inversionistas.

Al ser una expresión de la autotutela no hay un plazo específico para la celebración de estos pactos, por lo que es una opción que recomendamos considerar. Asimismo, es importante mencionar que cada pacto será único, ya que se adaptará a los intereses de los socios y a los objetivos de la sociedad. »

socio a un tercero. Por ejemplo, el socio X, si así lo decidiera, puede acompañar al socio Y en cualquier venta de su participación en la sociedad, autorizándole a vender al mismo adquirente un porcentaje de sus participaciones en la sociedad equivalente al porcentaje de sus participaciones vendido por el socio Y, en los mismos términos y condiciones.

Ahora bien, el derecho de drag-along, conocido como pacto protector de los socios mayoritarios, otorgan al socio saliente el derecho a arrastrar consigo al otro socio en la venta pactada con un tercero. En otras palabras, el socio Y tiene el derecho de arrastrar a la venta acordada con un tercero a los demás socios, que estarán entonces obligados a vender sus participaciones en la sociedad al mismo adquirente y en los mismos términos y condiciones que el socio Y.



**MARÍA FERNANDA GONZALEZ**  
Abogada, sede Piura  
asesorpiura@munizlaw.com



Creator: Lorin Granger  
Copyright: ©2021 Lorin Granger.  
Rights Free.

## Priscila Coronado, 24 años y directora de Harvard Law Review

**S**i de destacados exponentes del ámbito legal hablamos, pocos se animarían a nombrar a algún profesional con pocos años en el mercado o modestos cierres de negocio en su haber. Sin embargo, lo cierto es que el espectro legal incluye a jóvenes talentos en potencia que buscan hacerse un lugar con mayor optimismo que sus referentes.

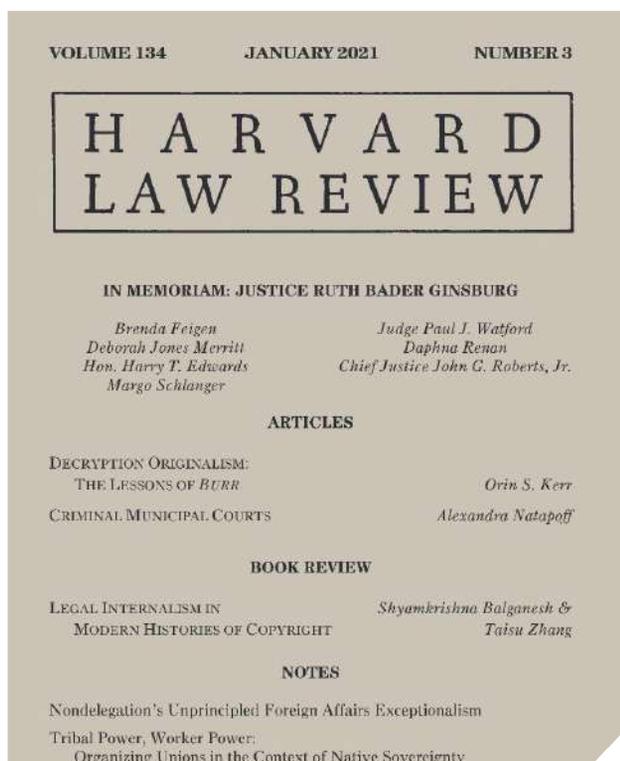
Las escuelas de derecho en el mundo tienen, cada tanto, uno que otro diamante en bruto a la espera de su oportunidad. Las facultades más prestigiosas en la materia juegan un rol imprescindible en este sentido. Así lo ha demostrado la Universidad de Harvard este 2022, nombrando como directora de su revista legal Harvard Law Review a Priscila Coronado.

Este nombramiento despunta por tratarse de la primera latina en dirigir la publicación en sus más de 130 años de historia, aunque el factor etario quizás simula una consideración mucho más profunda.

Hija de inmigrantes mexicanos, Priscila Coronado sucederá a Hassaan Shahawy —el primer musulmán en ocupar el cargo— con solo 24 años. Y aunque suene prematuro para la dirección de la revista académica de derecho con mayor tirada en el mundo, el pergamino profesional de la egresada de la Universidad de California Los Ángeles (UCLA) no es de menospreciar.

Para ser la primera de su familia en asistir a la universidad, Priscila Coronado fue coordinadora del Programa de Defensa Comunitaria en el Centro Legal de Derechos de Discapacidad de la UCLA, de la cual logró graduarse magna cum laude (“con grandes alabanzas”) en tres años. Todo ello con una licenciatura en inglés, honores universitarios, honores departamentales y Phi Beta Kappa.

Su vertiginoso ascenso sorprende y responde no solo a su intelecto, sino a sus ansias por proyectarse como una profesional del derecho especializada en la legislación de personas discapacitadas y educación,



aspiraciones que la joven nacida en California pretende representar en uno de los bufetes de abogados más importantes de Estados Unidos: el Estudio Munger, Tolles & Olson.

Hasta entonces, Coronado forma parte de las designaciones más celebradas por la Universidad de Harvard, luego que esta seleccionara a Susan Estrich como la primera mujer presidente de la Harvard Law en 1977; a Andrew Crespo como el primer presidente hispano en 2007; al primer presidente abiertamente gay en 2011; y a la primera mujer negra en 2017.

Si bien esta credencial podría ser considerada como parte de la seguidilla de acciones inclusivas de la casa de estudios, la propia Coronado rechaza ser reducida a alguna acción de tinte político que haga que su reconocimiento se “transforme en algún tipo de narrativa de ‘minoría modelo’”.

“Creo con cada onza de mi alma que hay innumerables otras latinas que son igualmente incisivas en su lógica y razonamiento, pero que nunca tendrán una oportunidad como esta”, asegura. Y parece no equivocarse. Así como ella, son cada vez más las jóvenes mujeres que sacan provecho de su incipiente experiencia para demostrar con ella una fortaleza, y no una debilidad.

Sin ir muy lejos, la propia Universidad de Harvard nombró como presidenta del periódico estudiantil The Harvard Crimson –de casi 150 años de historia– a

## Este nombramiento despunta por tratarse de la primera latina en dirigir la publicación en sus más de 130 años de historia, aunque el factor etario quizás simula una consideración mucho más profunda.

Raquel Coronell, una joven latina de origen colombiano de 23 años. Caso similar al de Priscila Coronado que no solo abre camino a profesionales hispanos del derecho a ejercer en diversas compañías alrededor del mundo, sino también a marcar un precedente para quienes deciden iniciarse como tales.

Finalmente, se trata de dar paso a quienes pueden aportar desde la novedad, la innovación y el riesgo. Quienes llevan años en el mercado legal cuentan con cualidades que, complementadas con las de los nuevos ingresos, potencian las actividades de las firmas legales en pro de sus clientes.

Atrás han quedado las prácticas tradicionales de las escuelas de derecho, enfocadas al ejercicio extendido de los bufetes de abogados. Hoy sus planes de estudio, y consecuentemente sus egresados, van a la par de los perfeccionamientos en ciencia y tecnología propias de otras facultades, potenciando el trabajo habitual de quienes deciden permanecer en él; y aún más relevante, de quienes prefieren proponer rupturas al statu quo.

¿Vale la pena perder esa oportunidad? )))



ALEXANDRA OJEDA BRICEÑO  
Especialista en comunicaciones  
aojeda@munizlaw.com



## FACE ID: NEW TECHS VS. PRIVACIDAD

Dada la disrupción digital cada vez es más frecuente que las organizaciones busquen implementar técnicas de identificación biométrica o de reconocimiento facial con el propósito de simplificar sus procesos de identificación, verificación o autenticación de personas. Para ello, se emplean datos biométricos de los usuarios (personas naturales) relativos a características físicas, fisiológicas o conductuales especialmente sensibles.

Dicha tecnología se utiliza para una variedad de propósitos tales como:

- (i) Dotar de mayor seguridad cualquier proceso de inicio de sesión (log-in) como factor de identificación secundario.
- (ii) Acceder a una aplicación móvil sin la necesidad de ingresar una contraseña alfanumérica.
- (iii) Acceder a servicios online previamente contratados (operaciones mediante plataformas e-commerce).
- (iv) Controlar el ingreso en aeropuertos y hoteles (check-in), entre otros.

No obstante, si bien estas estas técnicas son viables, ya que el avance tecnológico así lo permite, es necesario efectuar un análisis particular de acuerdo a la necesidad del procesamiento de la información (proporcionalidad), a fin de dar cumplimiento a las normas de privacidad y, en consecuencia, proteger los datos de los interesados.

En Perú, la Ley de Protección de Datos Personales – Ley n.º 29733, ha calificado a los datos biométricos bajo la categoría de datos sensibles, que es toda aquella información relativa a datos personales referidos a las características físicas, morales o emocionales, hechos o circunstancias de su vida afectiva o familiar, o hábitos personales que corresponden a la esfera más íntima que afecten su intimidad.

En razón a dicha clasificación, los datos

gozan de especial protección, por lo cual las entidades u organizaciones que hagan uso de esta tecnología deberán recopilar el consentimiento del usuario por escrito, a través de su firma manuscrita, firma digital o cualquier otro mecanismo de autenticación que garantice la voluntad inequívoca del titular.

Ahora, si bien no existe mayor desarrollo normativo respecto de la utilización de datos biométricos, lo cierto es que es la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales (ANPDP) ha sostenido en diversos pronunciamientos que el tratamiento desproporcional de la información o la recopilación de datos sin requerir el consentimiento válido del titular constituyen infracciones administrativas, por lo que -paralelo a la implementación de este tipo de tecnologías- es necesario adoptar medidas de seguridad legales (consentimientos) como técnicas (registros de interacción lógica) que permitan determinar la adecuada trazabilidad de los datos como las autorizaciones otorgadas por los interesados.

En definitiva, considerando que nos encontramos en un mundo cada día más digitalizado, es preciso que el procesamiento de los datos personales de los usuarios se haga de forma responsable, garantizando en todo momento la seguridad de esta información sensible. Lo anterior permitirá a las organizaciones adoptar nuevas herramientas de innovación respetando los derechos de los titulares de la información, lo cual se traducirá en valor agregado para la entidad mejorando el prestigio y la buena reputación en el mercado. »



**CAMILA MALLQUI ESCALANTE**

Abogada, especialista de competencia, barreras burocráticas y antidumping

[cmallqui@munizlaw.com](mailto:cmallqui@munizlaw.com)

E  
S  
T  
E  
A  
S  
E  
S  
E  
S  
E  
S  
E  
S

# NUEVOS REQUISITOS PARA EL TRABAJO PRESENCIAL

## ¿Qué norma se ha emitido?

El Decreto Supremo n.º 010-2022-PCM, que entró en vigor el 31.01.22.

## ¿Qué dispone?

1. Prorrogó el estado de emergencia nacional hasta el 28.02.22.
2. Los mayores de edad que deseen ingresar a los centros comerciales, galerías comerciales, tiendas por departamento, tiendas en general, conglomerados, tiendas de abastecimiento de productos de primera necesidad, supermercados, mercados, restaurantes y afines en zonas internas, casinos, tragamonedas, cines, teatros, bancos, entidades financieras, iglesias, templos, lugares de culto, bibliotecas, museos, centros culturales, galerías de arte, clubes, locales de asociaciones deportivas, peluquerías, barberías, spa, baños turcos, sauna, baños termales, coliseos, gimnasios, notarías, oficinas de atención al usuario, trámite administrativo y mesas de partes de instituciones públicas y privadas, así como colegios profesionales, tienen que presentar su carnet físico o virtual que acredite haber completado en el Perú o el extranjero su esquema de vacunación contra el COVID y la dosis de refuerzo para mayores de 40 años que estén habilitados para recibirla según protocolo vigente, además de usar mascarilla de manera permanente.
3. Toda persona que realice actividad laboral presencial debe acreditar su esquema completo de vacunación contra el COVID, siendo válidas las vacunas administradas tanto en el Perú como en el extranjero. Si no cumple con su esquema completo de vacunación, debe realizar trabajo remoto. Si esto no es posible, el trabajador no podrá continuar laborando y entrará en una suspensión perfecta de labores (sin goce de haber), salvo que las partes acuerden una licencia con goce de haber.
4. Los choferes y cobradores de todo servicio de transporte público, así como los choferes que brindan servicios de reparto (delivery) de taxi y transporte privado de personal y turismo solo podrán operar si acreditan haber recibido en el Perú o el extranjero su esquema completo de vacunación y la dosis de refuerzo para mayores de 40 años que estén habilitados para recibirla según protocolo vigente.

## ¿Cuáles son entonces los nuevos requisitos para el trabajo presencial?

1. Se mantiene la pauta general por la que el trabajo presencial solo es posible con vacunación completa, entendiendo por ésta el suministro de dos dosis de la vacuna, haya sido aplicada en el Perú o el exterior. Si el trabajador no cuenta con tales dosis, no puede seguir laborando presencialmente y, si no es posible el trabajo remoto, entra en suspensión perfecta de labores hasta que se vacune completamente.
2. Excepcionalmente, se exigirá la tercera dosis o dosis de refuerzo si están habilitados a recibirla (3 meses después de la segunda dosis) a los trabajadores mayores de 40 años que laboren presencialmente en los establecimientos mencionados en el punto 2 anterior. Esta exigencia inclusive se exigirá a todo trabajador que labore en establecimientos distintos a los antes mencionados, pero que para acceder a su centro de trabajo debe pasar por aquéllos. Por ejemplo, un trabajador que labore en una óptica que está dentro de un centro comercial. No se exige en la óptica la tercera dosis o dosis de refuerzo, pero sí para entrar al centro comercial.
3. Dependiendo dónde se ubique el centro de trabajo al que acuda el personal, se aplicará la primera o la segunda pauta. )))



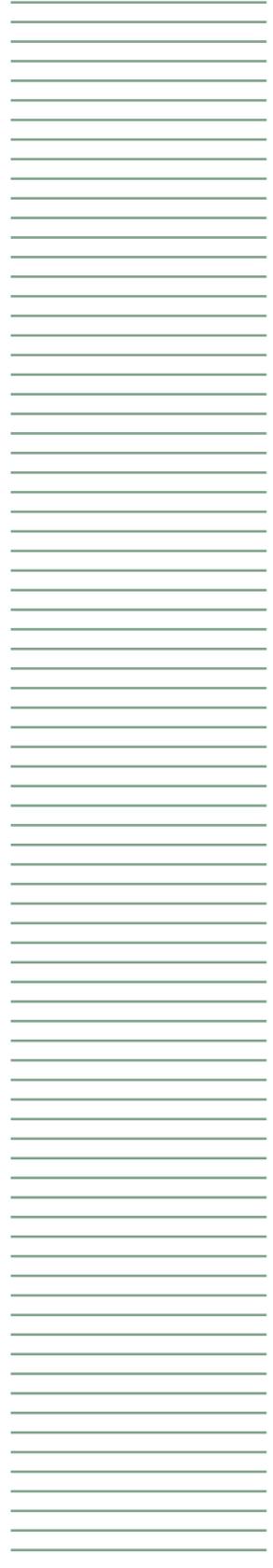


**ALFREDO LAU-TAM OYAFUSO**

Asociado Senior, especialista en mercado de capitales y regulación bancaria  
alautam@munizlaw.com



**EL EXPERTO**



# Regtech: Simplificando el cumplimiento normativo

**R**egtech es la abreviatura de regulatory technology y se refiere a la tecnología destinada a asistir a las empresas para dirigir y gestionar sus procesos y el cumplimiento normativo. Teniendo tres objetivos centrales: (i) disminuir el costo del cumplimiento mientras se incrementa la eficiencia, (ii) mejorar el cumplimiento y reducir los riesgos y, (iii) asegurar que los clientes se encuentren protegidos.

Regtech, como mercado, es uno de los sectores de *startups* de más rápido crecimiento. Estos emprendimientos buscan ayudar a las empresas administrando su proceso de cumplimiento regulatorio mediante el uso de tecnología, incluyendo herramientas como analíticas avanzadas y machine learning, procesos de automatización robóticos, computación cognitiva y la nube.

Hay muchas oportunidades para transformar los procesos de cumplimiento normativo, especialmente los relacionados a las obligaciones de reporte regulatorio y de resultados financieros. Por ejemplo, luego de la crisis financiera del 2008, los bancos internacionales, en su apuro por cumplir con sus obligaciones de reporte ante sus respectivos reguladores, usualmente utilizaban procesos manuales apoyándose, en gran medida, por hojas de Excel propensas a errores y que requerían de mucho tiempo de elaboración. A fin de reducir dichos errores y aumentar su eficiencia operativa, varios bancos adoptaron herramientas de automatización de reportes mediante las cuales podían extraer datos de las fuentes correctas, agregar saldos y compilar información. En tal sentido, al combinar dichas herramientas de automatización con la inteligencia artificial y el machine learning, tecnologías clave que han hecho que las *regtech* sean especialmente efectivas, se obtienen procesos de automatización robóticos que crean lugares más eficientes de trabajo, no solo capaces de ejecutar





# La responsabilidad del directorio por supuestos de desequilibrio patrimonial

No es necesario ser un experto en estadística para saber que los estados financieros de muchas empresas al cierre de 2020 y 2021 han arrojado (o arrojarán) resultados negativos como consecuencia de la pandemia generada por el COVID-19. A lo largo de la historia, y en un país como el nuestro, las empresas han sabido adaptarse y recuperarse de este tipo de situaciones.

Si bien este escenario parece estándar para un ciclo económico coyuntural de mercado, es de vital importancia para las funciones de un director, ya que la ley de sociedades peruana establece ciertas obligaciones para estas situaciones particulares que en caso no se cumplan pueden determinar supuestos de responsabilidad, según describiremos brevemente en este artículo.

## I. Concepto y supuestos.

Una empresa se encuentra en desequilibrio

patrimonial cuando se enfrenta a un escenario en el cual existen una serie de deudas o pérdidas que no se pueden solventar con los ingresos propios de su actividad, ya sea por déficit patrimonial o falta de liquidez. La ley societaria peruana ha establecido 3 supuestos específicos, que detallaremos de menor a mayor gravedad.

**a) “Supuesto 50%:** Cuando la empresa tenga pérdidas que disminuyan el capital en más del 50% y transcurra un ejercicio sin haber sido superado, la sociedad obligatoriamente tendrá que reducir el capital, salvo cuando tenga reservas legales o de libre disposición, se realicen nuevos aportes o los accionistas asuman la pérdida en cuantía que compense el desmedro. Este escenario incluso conlleva un periodo de gracia para superar el bump económico, y entendemos que es en el que se verían inmersas la mayor parte de

sociedades en esta coyuntura.

- b) “Supuesto 2/3”:** En caso las pérdidas de la empresa reduzcan el patrimonio neto a cantidad inferior a la tercera parte de capital social la sociedad incurrirá en causal de disolución.

Este supuesto trae consigo una consecuencia grave: si una sociedad continúa en actividad no obstante haber incurrido en causal de disolución adquiere la condición de irregular de manera automática, siendo que quienes se presenten ante terceros actuando a nombre de la sociedad irregular son personal, solidaria e ilimitadamente responsables por los contratos y, en general, por los actos realizados desde que se produjo la irregularidad.

- c) “Supuesto 100%”:** Si el activo de la sociedad no fuese suficiente para satisfacer los pasivos, o si tal insuficiencia debiera presumirse, el directorio tiene la obligación expresa de convocar de inmediato a la junta para informar tal hecho. En este escenario, se entiende que se ha perdido el 100% del capital.

## 2. Responsabilidad de los directores.

Más allá del riesgo de actuar en una situación de irregularidad por la asunción de responsabilidades de manera personal, los directores por el solo hecho de ocupar dicho cargo están sujetos a acciones de responsabilidad. Como sabemos, están obligados a desempeñar el cargo con la diligencia de un ordenado comerciante y de un representante leal, incluyéndose inherentemente la obligación de velar por que la sociedad mantenga la relación debida entre capital social y patrimonio.

¿Qué sucede en caso no lo hagan? La ley de sociedades peruana dispone que los directores responden ilimitada y solidariamente ante la sociedad, los accionistas y los terceros por los daños y perjuicios que causen por los acuerdos o actos contrarios a la ley, al estatuto o por los realizados con dolo, abuso de facultades o negligencia grave. Así, en caso los accionistas o terceros consideren que el directorio ha sido negligente al momento de evaluar la situación patrimonial de la sociedad y que, por ende, ha incumplido sus funciones, el directorio puede estar sujeto a (i) una pretensión social ejercida por la misma sociedad; y (ii) a una o más pretensiones individuales, destinadas a resarcir los daños de los accionistas y terceros.

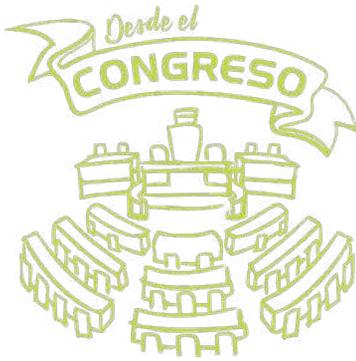
## 3. Reflexión final:

La verificación de la situación patrimonial de la sociedad debe ser un tema de vital importancia para los directores, quienes deben estar siempre atentos a la marcha societaria y a cualquier situación que pueda poner en riesgo el patrimonio de la sociedad, a efectos de evitar ser sujetos de pretensiones sociales o individuales de responsabilidad (sin perjuicio de las responsabilidades por actuar en una sociedad en causal de irregularidad).

No se exige que el director tenga una varita mágica de liquidez para subsanar el desequilibrio patrimonial, pero sí que actúe de manera diligente y mantenga informados a los accionistas de las acciones y riesgos que esta situación conlleva. La vara con la que su actuación (o inacción) será medida dependerá de las gestiones que hayan realizado en beneficio de la sociedad, independientemente de los resultados obtenidos. )))



**RICARDO DE LA PIEDRA CALLE**  
Socio, especialista en derecho corporativo  
rdelapiedra@munizlaw.com



En lo que va de este 2022 destacaron dos dictámenes aprobados por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y la Comisión de Defensa del Consumidor y Organismos Reguladores de los Servicios Públicos, respectivamente. A continuación, presentamos un resumen de ambas iniciativas legislativas.

### Protección al derecho a huelga<sup>1</sup>

Mediante los proyectos de ley 537<sup>2</sup> y 903<sup>3</sup>, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social aprobó el dictamen que busca modificar la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y la Ley de Relaciones Colaterales de Trabajo. Con ello, se pretende facilitar el descuento de las cuotas sindicales y los permisos con 24 horas de anticipación, sin que sea necesario justificarlo.

Además, con independencia de que se haya firmado un convenio colectivo con los empleados, se plantea la obligación de entregarles los dictámenes económicos laborales, prohibiendo la preferencia del arbitraje cuando los trabajadores decidan ejercer el derecho a huelga.

Otra modificación es la prohibición de exigir vías previas administrativas y judiciales para el ejercicio de este derecho, aunque se propone también que la huelga por incumplimiento de disposiciones legales y convencionales se fundamente con documentos y la justificación de ausencias durante una no sea declarada ilegal.

### Regulación de tarifas de reconexión de telefonía e internet<sup>4</sup>

La Comisión de Defensa del Consumidor y Organismos Reguladores de los Servicios Públicos aprobó el dictamen del Proyecto de Ley 893/2021-CR<sup>5</sup>, que otorga al Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones (Osiptel) la potestad de regular las tarifas de reconexión de los servicios de telefonía fija, cable, celular e internet.

El incumplimiento del plazo de 24 horas posteriores al pago para la reconexión por parte de las operadoras de telefonía, junto con los costos actuales que bordean los S/10 y S/30, son los argumentos principales de esta iniciativa.

En ese sentido, se busca modificar Ley de Desarrollo de las Funciones y Facultades del Osiptel, trasladando al usuario solo el costo efectivo de la reconexión, mientras que las nuevas tarifas responderán a una estructura de costos que la empresa operadora presente a la entidad. Con esto, se intenta beneficiar a más de 30 millones de usuarios de líneas de celular y a 20 millones de usuario del servicio de internet en el país. )))

\* El Estudio Muñiz presenta bimensualmente a todos sus clientes el producto legal Desde el Congreso; una publicación que contiene una selección de los proyectos de ley que están siendo discutidos el Congreso de la República y que pueden afectar al entorno empresarial. En Columnas publicaremos dos de los varios proyectos publicados y que todavía están en comisiones

<sup>1</sup> (2 marzo de 2022). Congreso: aprueban dictamen que garantiza una mayor protección a los trabajadores en su derecho a la huelga. La República Perú. <https://larepublica.pe/economia/2022/03/01/congreso-aprueban-dictamen-que-garantiza-una-mayor-proteccion-a-los-trabajadores-en-su-derecho-a-la-huelga/>

<sup>2</sup> Proyecto de ley N° 00537/2021-CR. <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/537>

<sup>3</sup> Proyecto de ley N° 00903/2021-CR. <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/903>

<sup>4</sup> (1 de marzo de 2022). Aprueban dictamen para que Osiptel regule tarifas de reconexión de telefonía e internet. La República Perú. <https://larepublica.pe/economia/2022/03/01/aprueban-dictamen-para-que-osiptel-regule-las-tarifas-de-reconexion-de-cable-telefonía-fija-e-internet/>

<sup>5</sup> Proyecto de ley N° 00893/2021-CR. <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/893>

## Validez de la extensión de los convenios colectivos por sindicatos minoritarios

**E**n nuestra legislación los trabajadores tienen derecho a una remuneración por su trabajo efectuado y tienen derecho a una serie de beneficios sociales, también podrán obtener otros derechos si estos son estipulados en sus contratos de trabajo o si los adquieren por costumbre laboral; aunado a ello, también podrán obtener beneficios adicionales si son pactados y estipulados en una convención colectiva con su empleador.

En este último supuesto, encontramos posturas diferenciadas en nuestra Corte Suprema, respecto a la extensión de los beneficios pactados por sindicatos minoritarios con los empleadores.

La primera postura se sustenta en que al celebrarse un convenio colectivo por una organización sindical de representación limitada (sindicato minoritario), no puede extenderse los efectos de este a los trabajadores no afiliados, toda vez que permitirlo desalentaría la afiliación de los trabajadores, ya que preferirían no afiliarse a una organización sindical, pues de igual modo gozarían de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato. (Casaciones Laborales núms. 1315-2016-Lima, 12885-2014-Callao y 7248-2015-Lima, Tema n.º 3 del Pleno Jurisdiccional Distrital Laboral de Lima 2017).

La segunda postura se basa en que no se puede extender los efectos del convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario a aquellos trabajadores que no están afiliados al mismo o que no estén sindicalizados, salvo que en el propio convenio, por acuerdo entre las partes, se señale lo contrario de forma expresa o el empleador decida unilateralmente extender los beneficios del convenio colectivo a los demás trabajadores; siempre y cuando se refieran solamente a beneficios laborales más favorables al trabajador (Casaciones Laborales núms. 20956-2017-Lima, 16995-2016-Lima, 16995-2016-Lima y 22237-2018-Del Santa, VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional).

Recientemente, la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral abrió nuevamente el debate al emitir la Resolución n.º 394-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, donde se indica que "(...) es válido que los empleadores extiendan los efectos de los convenios colectivos minoritarios a trabajadores no sindicalizados en pro de su libertad sindical negativa, con el fin de acceder a mejoras remunerativas".

Para lograr resolver esta controversia, es necesario tener presente la definición de discriminación antisindical, la cual es entendida como cualquier práctica que sitúe en condición de desventaja a un grupo de trabajadores a causa de su pertenencia pasada, presente o futura a un sindicato, por llevar a cabo actividades sindicales legítimas, o por utilizar los servicios de un sindicato. El artículo 2 del Convenio n.º 98 de la Organización Internacional de Trabajo prevé la protección contra la discriminación antisindical señalando que esta incluye todo acto que tenga por objeto sujetar el empleo del trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o dejar de ser miembro de un sindicato, así como los actos que tenga como objeto el despido de un trabajador o generarle un perjuicio debido a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales.



Ahora bien, considero que si el empleador otorga algunos beneficios de un convenio colectivo celebrado por un sindicato minoritario al personal no sindicalizado, no constituye un acto de discriminación antisindical; toda vez que la convención colectiva no debe ser tomada con un instrumento que obligue a afiliarse a quienes no lo desean y no permitirles a estos últimos a acceder a mejores condiciones laborales en el ejercicio de su derecho fundamental a la libertad sindical negativa.

Es decir, si acogemos la postura de que no es posible la extensión de un convenio colectivo suscrito por sindicato minoritario al personal no sindicalizado, estaríamos discriminado a este personal, pues los trabajadores no sindicalizados, que en ejercicio de su derecho a libertad sindical decidieron no afiliarse, también tienen el derecho a mejorar sus ingresos, por lo que resulta válida la posición de que el empleador unilateralmente pueda extender algunos beneficios de un convenio colectivo a los trabajadores no sindicalizados, ello en la medida de que estos “beneficios” no sean exclusivos de los afiliados al sindicato (por ejemplo, la bonificación por cierre de pliego).

En conclusión, no puede afirmarse que el derecho a la libertad sindical en su vertiente individual positiva es más valiosa y desmerece otros derechos fundamentales u otras manifestaciones de la misma libertad sindical en su vertiente individual negativa, de modo que pueda concebirse que los que decidieron no afiliarse tienen menores derechos, viéndose en la obligación de afiliarse, no porque lo deseen realmente, sino porque fácticamente se les impide acceder a mejores condiciones, aun cuando a la luz del artículo 23 de la Constitución la progresividad de los derechos laborales es transversal y general y no exclusivo de los agremiados. ))



JUAN MANUEL ACEVEDO LESCANO

Abogado – sede Piura

jacedol@munizlaw.com

## Webinars

Como ya es habitual, hemos llevado a cabo distintos webinars con nuestros clientes. Nos hemos ocupado de las multas por infracciones aduaneras; la revolución del retail, los videojuegos y NTF; el trabajo presencial y remoto en la coyuntura del COVID-19; la planificación de una herencia; la supervisión de las grasas trans; entre otros temas. )))

**Nuevo régimen de reducción de multas por infracciones aduaneras**  
 Martes 18 de enero 5 p.m.  
 César Alva (Socio Senior, Presentador y moderador) y Harby Mori (Abogado, Expositor)

**La revolución del retail: videojuegos, NTF y el metaverso como nueva forma de comercializar productos**  
 Jueves 27 de enero 5:00 p.m.  
 Annalucía Fasson (Socia del área de Moda y Retail) y Mauricio Olaya Enciso (Practicante del área de Derecho Corporativo)

**TRABAJO PRESENCIAL Y REMOTO en la coyuntura del COVID-19**  
 Jueves 3 DE FEBRERO 5:00 p.m.  
 Boris Serastiani (Socio del área de Derecho Laboral y Seguridad Social)

**¿Qué normas y limitaciones debo tener en cuenta al planificar una herencia?**  
 Martes 15 de febrero 5:00 p.m.  
 Yuri Vega (Socio senior, Experto en temas sucesorios) y Luis García (Socio senior del área de Derecho Tributario)

**GRASAS TRANS: SUPERVISIÓN POR PARTE DE INDECOPI**  
 Jueves 24 DE FEBRERO 10:00 a.m.  
 Ferrino Stucchi (Socio principal) y Carlos Rojas (Asesorador senior)

**Chambers Global 2022 - Intellectual Property BANDA 1**  
 Martín Fernández (Socio senior), Brian Mariche (Socio senior), Julián del Aguila (Asesorador senior)

**Chambers Global 2022 - Corporate/M&A**  
 Mauricio Olaya (Socio senior), Juan Carlos Vilas (Socio senior), Diego Muñoz (Asesorador senior)

**Chambers Global 2022 - Capital Markets**  
 Rocío Esquivel (Socio senior)

## Chambers and Partners Global 2022

Varios de nuestros socios fueron considerados por la edición global de Chambers and Partners 2022, uno de los directorios legales más importantes dedicados a monitorear la actividad de abogados y despachos, como líderes en áreas destacadas como Intellectual Property, Corporate/M&A y Capital Markets. )))

### Asesoría a China Yangtze Power

El Estudio Muñoz fue premiado con el Deal of the Year de M&A del mercado legal peruano en el 2021 por TTR, gracias a la asesoría brindada a China Yangtze Power en la compra de 13.68% de las acciones de Luz del Sur. )))



Felicidades a nuestro cliente Universidad Privada del Norte por el primer lugar en el ranking de universidades con mayor número de patentes solicitadas en el Perú.

Agradecemos la permanente confianza depositada en nuestro equipo de patentes.



### Asesoría UPN

Gracias a nuestro equipo de patentes y el 100% de concesiones conseguidas, nuestro cliente Universidad Privada del Norte (UPN) obtuvo el primer lugar en el ranking de universidades con mayor número de patentes solicitadas en el Perú. )))

### Legal Ask

El Estudio Muñoz estrenó su segmento "Legal Ask" en YouTube, donde nuestros especialistas responden, una vez al mes, las preguntas más solicitadas por nuestros clientes sobre los temas de su interés. En la primera edición, César Puntriano, socio principal del área de Derecho Laboral y Seguridad Social, brindó alcances sobre los nuevos requisitos para el trabajo presencial. )))





Las Begonias 475, Piso 6  
Lima 27 - Perú  
T (51-1) 611-7000



[www.munizlaw.com](http://www.munizlaw.com)



ESTUDIO  
**MUÑIZ**

MUÑIZ  
OLAYA  
MELÉNDEZ  
CASTRO  
ONO  
& HERRERA  
Abogados

**40**  
AÑOS



Lima - Trujillo - Arequipa - Ica - Chincha - Cusco - Piura - Chiclayo - Tacna - Ilo - Puno - Juliaca