

# Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



## LA NECESIDAD DE REGULAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS EN LAS OBLIGACIONES LABORALES. AREQUIPA 2017.

Tesis presentado por la Bachiller:

**Valdivia Corzo, María Gracia**

Para optar el Grado Académico de:

**Maestro en Derecho del Trabajo y de la  
Seguridad Social.**

Asesora:

**Mgter. Amado Mendoza, Ana María**

**AREQUIPA – PERÚ  
2018**

**DICTAMEN 05-BT-18**

**DE:** Dra. Ana María Amado Mendoza  
Dr. Mauricio Matos Zagarra  
Docentes de la Escuela de Postgrado


**PARA:** Dr. Hugo Tejada Pradell  
Director de la Escuela de Postgrado

**ASUNTO:** Dictamen Borrador de Tesis  
Bachiller: Valdivia Corzo, María Gracia

---

Recibido el levantamiento de observaciones del borrador de tesis cuyo enunciado es:  
LA NECESIDAD DE REGULAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE GRUPO DE  
EMPRESAS EN LAS OBLIGACIONES LABORALES, en cuanto al número y contenido  
de las conclusiones, somos de la opinión que puede ser sustentado, salvo mejor  
parecer.

Arequipa, 05 de abril del 2018



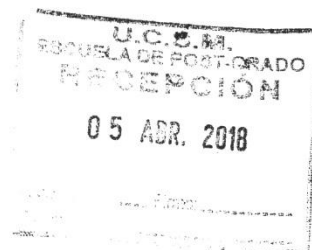
---

Dra. Ana María Amado Mendoza  
Docente Dictaminadora



---

Dr. Mauricio Matos Zagarra  
Docente Dictaminador



**DICTAMEN DE PROYECTO DE TESIS**

**A** : DR. HUGO TEJADA PRADELL

Director de la Escuela de Postgrado de la UCSM

**DE** : Miembro del Jurado Dictaminador

**PROYECTO DE TESIS: “ LA NECESIDAD DE REGULAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE GRUPO DE EMPRESAS EN LAS OBLIGACIONES LABORALES”.**

**MAESTRISTA: VALDIVIA CORZO MARIA GRACIA**

**FECHA** : octubre 2017

---

Que habiéndose revisado el proyecto de tesis habiendo cumplido con las formalidades de fondo y forma, **SE OTORGA EL DICTAMEN APROBATORIO** del proyecto cuyo enunciado es : “ **LA NECESIDAD DE REGULAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE GRUPO DE EMPRESAS EN LAS OBLIGACIONES LABORALES**” .

Siendo todo cuanto tengo que informar :

  
**DRA. MARY LUZ CATACORA MOLINA**



**Dedicatoria:**

Porque a nadie le hacía más ilusión que a ellos el hecho de terminar la maestría, dedico esta tesis a mis padres Alfonso y Angelica, personas cariñosas, imparciales, tiernos y esforzados; por enseñarme a ser perseverante y honesta en la vida; por sus invaluables exigencias en mi formación personal y profesional; GRACIAS PADRES.

**Agradecimiento:**

A mis profesores por sus enseñanzas; al incondicional apoyo brindado por quienes con su cariño y comprensión lograron impulsarme a concluir el presente trabajo: mis amigos, que el Señor siempre guie sus proyectos.

## ÍNDICE GENERAL

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁGINA</b>
Dedicatoria.....	04
Agradecimiento.....	05
Índice General.....	06
Resumen.....	17
Asbtrac.....	18
Introducción.....	19

### CAPITULO PRIMERO

#### NATURALEZA JURÍDICA DEL GRUPO DE EMPRESAS

<b>1.1. GRUPO DE EMPRESAS</b> .....	22
1.1.1. CONCEPTOS.....	22
<b>1.2. SOCIEDADES VINCULADAS AL GRUPO DE EMPRESAS</b> .....	27
<b>1.3. CARACTERÍSTICAS DEL GRUPO DE EMPRESAS</b> .....	28
1.3.1. JURISPRUDENCIALES.....	28
1.3.2. DOCTRINARIAS.....	28
<b>1.4. ELEMENTOS QUE DETERMINAN LA EXISTENCIA DE UN GRUPO DE EMPRESAS</b> .....	30
<b>1.5. CLASIFICACIÓN DE GRUPOS DE EMPRESAS</b> .....	31
1.5.1. GRUPO POR SUBORDINACIÓN.....	31
1.5.2. GRUPO POR COORDINACIÓN.....	31
1.5.3. GRUPO DE ACTIVIDAD HOMOGÉNEA.....	31
1.5.4. GRUPO DE ACTIVIDAD HETEROGÉNEA.....	32
1.5.5. GRUPO CENTRALIZADO.....	32
1.5.6. GRUPO DESCENTRALIZADO.....	32
<b>1.6. DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN LOS GRUPOS DE EMPRESAS</b> .....	32
1.6.1.- EFECTOS DE LAS ACTIVIDADES FUNCIONALES.....	32
<b>1.7. DE LA IDENTIFICACIÓN Y REGULACIÓN DEL GRUPOS DE EMPRESAS EN EL PERÚ</b> .....	33

<b>1.8. DEL PROYECTO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO QUE DEBATE EL CONGRESO DESDE HACE 17 AÑOS.....</b>	<b>37</b>
<b>1.9. LA EMPRESA COMO ORGANIZACIÓN JURÍDICA Y ECONÓMICA DEL GRUPO DE EMPRESAS.....</b>	<b>38</b>
1.9.1. CONCEPTO DE EMPRESA.....	38
1.9.2. PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL GRUPO DE EMPRESAS.....	39
1.9.3. COMO IDENTIFICAR A LA EMPRESA EMPLEADORA.....	40
<b>1.10. AUTONOMÍA JURÍDICA DEL GRUPO DE PERSONAS JURÍDICAS.....</b>	<b>40</b>

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **REGULACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL EN NUESTRA LEGISLACIÓN NACIONAL**

<b>2. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.....</b>	<b>42</b>
2.1. CONCEPTO.....	42
2.2. LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL CÓDIGO CIVIL PERUANO.....	43
2.2.1. DEL CARÁCTER SOLIDARIO DE LA OBLIGACIÓN.....	43
2.2.2. EFECTOS DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA CIVIL.....	47
2.3. LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO, LEY N° 28806.....	47
2.4. LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA SEGÚN EL OCTAVO PLENO JURISDICCIONAL LABORAL NACIONAL 2008.....	49
2.5. LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA SEGÚN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO Y NORMAS LABORALES.....	52
2.6. LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN OTROS RÉGIMENES LABORALES.....	53
2.7. LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA SEGÚN LA LEGISLACIÓN CONSTITUCIONAL.....	54

## CAPITULO TERCERO

### ANÁLISIS DE LAS JURISPRUDENCIAS EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA DE LA REPÚBLICA QUE SUSTENTAN LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL

<b>3.1. DE LAS CASACIONES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA ATRIBUYENDO RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL AL GRUPO DE EMPRESAS .....</b>	<b>56</b>
<b>3.2. ANÁLISIS JURÍDICO DEL JUICIO VALORATIVO REALIZADO POR LA CORTE SUPREMA PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA</b>	<b>58</b>
<b>3.2.1. CASACIÓN LABORAL N° 15953-2015-LIMA.....</b>	<b>58</b>
1. DATOS DEL EXPEDIENTE.....	58
2. MATERIA DEL RECURSO.....	58
3. POSICIÓN Y FALLO DE LA CORTE SUPREMA.....	59
4. ANÁLISIS DE LA CASACIÓN.....	61
4.1. DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL DESNATURALIZADA...61	
4.2. ANÁLISIS DE LAS CONSIDERACIONES FÁCTICAS QUE SUSTENTAN LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL.....	61
4.3. ANÁLISIS DE LA FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL.....	63
4.4. LA SOLIDARIDAD LABORAL COMO ELEMENTO ESENCIAL PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL AL GRUPO DE EMPRESAS SEGÚN LA CASACIÓN ANALIZADA.....	66
<b>3.2.2. CASACIÓN LABORAL N° 4871-2015-LIMA.....</b>	<b>66</b>
1. DATOS DEL EXPEDIENTE.....	66
2. MATERIA DEL RECURSO.....	67
3. POSICIÓN Y FALLO DE LA CORTE SUPREMA.....	67
4. ANÁLISIS DE LA CASACIÓN.....	69
4.1. DEL ARGUMENTO FÁCTICO Y DEL FALLO EMITIDO.....	69

4.2. ANÁLISIS DE LA NUEVA CAUSAL QUE SUSTENTA LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL.....	70
4.3. DEL APARTAMIENTO DEL PLENO JURISDICCIONAL LABORAL NACIONAL 2008.....	70
4.4. DEL VOTO EN MINORÍA QUE COMPARTE NUESTRO CRITERIO.....	71
4.5. DE LA NECESIDAD DE UNIFORMIZAR CRITERIOS EN LA JURISPRUDENCIA SOBRE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL.....	72
<b>3.2.3. CASACIÓN LABORAL N° 10759-2014-LIMA.....</b>	<b>74</b>
1. DATOS DEL EXPEDIENTE.....	74
2. MATERIA DEL RECURSO.....	74
3. POSICIÓN Y FALLO DE LA CORTE SUPREMA.....	75
4. ANÁLISIS DE LA CASACIÓN.....	76
4.1. DEL ARGUMENTO FÁCTICO.....	76
4.2. ANÁLISIS DE LOS ARGUMENTOS Y DEL FALLO QUE SUSTENTA LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL.....	77
4.3. LA SUBORDINACIÓN LABORAL Y EL SERVICIO PRESTADO EN BENEFICIO DEL GRUPO DE EMPRESAS GENERAN RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL.....	77
4.4. DE LA NECESIDAD DE REGULAR LAS RELACIONES LABORAS Y LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL DEL GRUPOS EMPRESARIALES.....	79
<b>3.2.4. CASACIÓN LABORAL N° 13685-2013-LA LIBERTAD.....</b>	<b>79</b>
1. DATOS DEL EXPEDIENTE.....	80
2. MATERIA DEL RECURSO.....	80
3. ARGUMENTO FÁCTICO, POSICIÓN Y FALLO DE LA CORTE SUPREMA.....	82
4. ANÁLISIS DE LA CASACIÓN.....	84
4.1. DEL ARGUMENTO QUE SUSTENTA EL FALLO.....	84
4.2. DEL LOS REQUISITOS ADICIONALES PARA DETERMINAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL.....	85

4.3. SOBRE LA VINCULACIÓN ECONÓMICA DE LAS EMPRESAS PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL.....	85
4.4. DE LA NECESIDAD DE ANALIZAR LOS SUPUESTOS ESTABLECIDOS EN EL PLENO JURISDICCIONAL LABORAL NACIONAL 2008 Y LA LIBERTAD DE EMPRESA PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL.....	86
<b>3.2.5. CASACIÓN LABORAL N° 3069-2011-LA LIBERTAD.....</b>	<b>87</b>
1. DATOS DEL EXPEDIENTE.....	87
2. MATERIA DEL RECURSO.....	87
3. ARGUMENTO FÁCTICO, POSICIÓN Y FALLO DE LA CORTE SUPREMA.....	87
4. ANÁLISIS DE LA CASACIÓN.....	89
4.1. DEL ARGUMENTO QUE SUSTENTA EL FALLO.....	89
4.2. DEL LOS REQUISITOS ADICIONALES PARA DETERMINAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL.....	89
4.3. SOBRE LA VINCULACIÓN ECONÓMICA DE LAS EMPRESAS PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL.....	90
<b>3.3. LA VARIEDAD DE CRITERIOS DESARROLLADOS POR LA CORTE SUPREMA PARA IMPUTAR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL NO PERMITEN INVOCAR PREDICTIBILIDAD AL RESPECTO.....</b>	<b>90</b>

## CAPITULO CUARTO

### LA NECESIDAD DE REGULAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA SOBRE OBLIGACIONES LABORALES EN EL PERÚ

4.1. DEL CRITERIO DE LA CORTE SUPREMA PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA POR OBLIGACIONES LABORALES...	93
4.2. SUPUESTOS DEL PLENO JURISDICCIONAL LABORAL NACIONAL 2008 PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL.....	94

<b>4.3. DE LOS PRINCIPIOS LABORALES INVOCADOS POR LA CORTE SUPREMA.....</b>	<b>95</b>
A. EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD.....	95
B. LA SOLIDARIDAD LABORAL.....	96
C. EL CARÁCTER IRRENUNCIABLE DE LOS DERECHOS LABORALES....	96
<b>4.4. DE LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES NO INVOCADOS POR LA CORTE SUPREMA PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL.....</b>	<b>97</b>
A. EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA Y LIBERTAD DE CONTRATACIÓN.....	97
B. LA ECONOMÍA SOCIAL DE MERCADO A TRAVÉS DE LA INICIATIVA PRIVADA Y EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD PRIVADA.....	97
C. DEL ARTÍCULO 78 DEL CÓDIGO CIVIL.....	98
<b>4.5. DE LA VARIEDAD DE CRITERIOS DE LA CORTE SUPREMA EN LAS CASACIONES PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL.....</b>	<b>99</b>
A. CASACIÓN LABORAL N° 15953-2015-LIMA.....	99
B. CASACIÓN LABORAL N° 4871-2015-LIMA.....	101
C. CASACIÓN LABORAL N° 10759-2014-LIMA.....	103
D. CASACIÓN LABORAL N° 13685-2013-LA LIBERTAD.....	104
E. CASACIÓN LABORAL N° 3069-2011-LA LIBERTAD.....	106
<b>4.6. INEXISTENCIA DE PREDICTIBILIDAD EN LOS FALLOS DE LA CORTE SUPREMA.....</b>	<b>107</b>
<b>4.7. VEAMOS ALGUNOS REGÍMENES LABORALES DONDE YA SE HAN REGULADO LEGALMENTE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL.....</b>	<b>107</b>
<b>4.8. SOBRE LAS FALENCIAS DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 856 QUE ESTABLECE ALCANCES Y PRIORIDADES DE LOS CRÉDITOS LABORALES (PERSECUTORIEDAD LABORAL).....</b>	<b>109</b>
<b>4.9. LA FORMACIÓN DE UN GRUPO DE EMPRESAS NO IMPLICA LA EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL CON EL EMPLEADO DE LA EMPRESA INTEGRANTE DEL GRUPO.....</b>	<b>110</b>

<b>4.10. VARIACIÓN DE CRITERIOS EN EL TIEMPO SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL.....</b>	<b>111</b>
<b>4.11. DE LAS EXHORTACIONES PARA REGULAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL.....</b>	<b>112</b>
<b>A. PLENO JURISDICCIONAL NACIONAL LABORAL 2008 DE JUECES SUPERIORES.....</b>	<b>112</b>
<b>B. SOBRE LAS EXHORTACIONES EFECTUADAS POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.....</b>	<b>113</b>
<b>4.12. ALGUNAS PRECISIONES AL TEMA TRATADO.....</b>	<b>113</b>
<b>4.13. DE LA NECESIDAD DE REGULAR LEGALMENTE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS EN LAS OBLIGACIONES LABORALES.....</b>	<b>113</b>
<b>4.14. SOLIDARIDAD EN LAS OBLIGACIONES LABORALES.....</b>	<b>114</b>

## **CAPITULO QUINTO**

### **LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS POR DERECHOS LABORALES EN EL DERECHO COMPARADO**

<b>5.1. GENERALIDADES.....</b>	<b>116</b>
<b>5.2. VEAMOS COMO PERERA EN EL DERECHO COMPARADO LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL GRUPO DE EMPRESAS.....</b>	<b>117</b>
<b>5.2.1. EN ESPAÑA.....</b>	<b>117</b>
<b>A) ANTES DE REALIZAR EL CONTRATO.....</b>	<b>118</b>
<b>B) DESPUÉS DE REALIZADO EL CONTRATO.....</b>	<b>119</b>
<b>5.2.2. EN ARGENTINA.....</b>	<b>120</b>
<b>5.2.3. EN COLOMBIA.....</b>	<b>121</b>
<b>5.2.4. EN MÉXICO.....</b>	<b>123</b>
<b>5.2.5. EN VENEZUELA.....</b>	<b>124</b>
<b>5.2.6. EN CHILE.....</b>	<b>124</b>
<b>5.2.7. EN ECUADOR.....</b>	<b>124</b>
<b>5.2.8. EN URUGUAY.....</b>	<b>126</b>

<b>5.3. LA JURISPRUDENCIA PERUANA RECOGE ALGUNAS EXPERIENCIAS DEL DERECHO COMPARADO.....</b>	<b>127</b>
--	------------

## **CAPITULO SEXTO**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE ENTREVISTAS Y ENCUESTAS**

<b>6.1. GENERALIDADES.....</b>	<b>129</b>
<b>6.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA ENTREVISTA EFECTUADA AL SEÑOR MAGISTER MIGUEL ALAN PUENTE HARADA, PROFESOR Y ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL, SOBRE LA NECESIDAD DE REGULAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS EN LAS OBLIGACIONES LABORALES.....</b>	<b>129</b>
6.2.1. SOBRE LA FINALIDAD DE LA CREACIÓN DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN EL PERÚ.....	130
6.2.2. SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS EN LAS OBLIGACIONES LABORARLES.....	130
6.2.3. SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS POR OBLIGACIONES LABORARLES DE UNA DE LAS EMPRESA QUE INTEGRA EL GRUPO.....	132
6.2.4. SOBRE SI CONSIDERA SUFICIENTE EL PLENO JURISDICCIONAL LABORAL NACIONAL DEL 2008 Y EL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA AL GRUPO DE EMPRESAS POR OBLIGACIONES LABORARLES.....	134
6.2.5. SOBRE LA ATRIBUCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA AL GRUPO DE EMPRESA SIN UN MARCO LEGAL VULNERA EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA.....	135
6.2.6. SOBRE SI EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD LIMITA EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA.....	136
6.2.7. SOBRE LA REGULACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL DEL GRUPO DE EMPRESAS.....	137

6.2.8. SOBRE OTRAS ALTERNATIVAS PARA EVITAR EL FRAUDE DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS.....	137
6.2.9. SOBRE LA CONJUGACIÓN DE LOS DERECHO A LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES Y EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA.....	138
6.2.10. SOBRE LA NECESIDAD DE LA EMISIÓN DE UNA LEY PARA REGULAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL DEL GRUPO DE EMPRESAS.....	139
<b>6.3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA ENTREVISTA EFECTUADA A LA SEÑORA MAGISTRADA MAGISTER SANDRA RAQUEL ROSADO MÁLAGA, PROFESORA Y JUEZA DEL NOVENO JUZGADO DE TRABAJO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA, SOBRE LA NECESIDAD DE REGULAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS EN LAS OBLIGACIONES LABORALES.....</b>	<b>139</b>
6.3.1. SOBRE EL DIAGNOSTICO DE LA CREACIÓN DEL GRUPO DE EMPRESAS EN EL PERÚ.....	140
6.3.2. SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS EN LAS OBLIGACIONES LABORARLES.....	140
6.3.3. SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS POR OBLIGACIONES LABORARLES DE OTRA EMPRESA QUE INTEGRA EL GRUPO.....	141
6.3.4. SOBRE SI CONSIDERA SUFICIENTE EL PLENO JURISDICCIONAL LABORAL NACIONAL DEL 2008 Y EL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA AL GRUPO DE EMPRESAS POR OBLIGACIONES LABORALES.....	142
6.3.5. SOBRE LA ATRIBUCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA AL GRUPO DE EMPRESA SIN LA EXISTENCIA DE UN MARCO LEGAL, VULNERA EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA.....	144
6.3.6. SOBRE SI EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD LIMITA EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA.....	144
6.3.7. SOBRE LA REGULACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL DEL GRUPO DE EMPRESAS.....	145

6.3.8. SOBRE OTRAS ALTERNATIVAS PARA EVITAR EL FRAUDE DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS.....	146
6.3.9. SOBRE LA CONJUGACIÓN DE LOS DERECHO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES Y EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA.....	146
6.3.10. SOBRE LA NECESIDAD DE LA EMISIÓN DE UNA LEY PARA REGULAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL DEL GRUPO DE EMPRESAS.....	147
<b>6.4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A ABOGADOS DE LA ESPECIALIDAD LABORAL (Complementaria).....</b>	<b>148</b>
6.4.1. SOBRE EL CONOCIMIENTO DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS EN LAS OBLIGACIONES LABORALES.....	148
6.4.2. SOBRE SI LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ REGULA LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES Y TAMBIÉN EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA.....	149
6.4.3. SOBRE SI ES SUFICIENTE EL PLENO JURISDICCIONAL LABORAL NACIONAL 2008 PARA Y EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA AL GRUPO DE EMPRESAS POR OBLIGACIONES LABORALES.....	151
6.4.4. SOBRE SI LIMITAR EL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA A GRUPO DE EMPRESAS SOBRE OBLIGACIONES LABORALES, SIGNIFICARÍA DESCONOCER LA SUPREMACÍA DE LOS DERECHOS LABORALES.....	153
6.4.5. SOBRE SI EL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD Y LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES, SON DERECHOS CONSTITUCIONALES IRRESTRICITOS.....	155
6.4.6. SOBRE SI EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA, PUEDE SER SUSCEPTIBLES DE REGULACIÓN CUANDO EXISTA OBLIGACIONES LABORALES DE UN GRUPO DE EMPRESAS.....	156

6.4.7. SOBRE LA POSIBILIDAD DE CONJUGAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE UN GRUPO DE EMPRESAS Y EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA, EN LAS OBLIGACIONES LABORALES...	158
6.4.8. SOBRE LA REGULACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS EN LAS OBLIGACIONES LABORALES EN LAS CASACIONES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA DE LA REPUBLICA.....	160

## CAPITULO SÉPTIMO

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES.....	163
RECOMENDACIONES.....	167
BIBLIOGRAFÍA.....	168
<b>ANEXOS:</b>	
1. Cuestionario de entrevistas.....	173
2. Cuestionario de encuesta.....	175
3. Proyecto de ley.....	178
4. Casaciones.....	206
5. Proyecto de Tesis.....	232

## RESUMEN

La responsabilidad solidaria laboral del Grupo de Empresas por obligaciones laborales de una de las empresas que integra el grupo, no está regulada legalmente en nuestra legislación; se sustenta únicamente en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del 2008 realizado solo por Jueces Superiores, cuya postura ganadora tiene el siguiente texto: *“Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino además en los casos en los que existe vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”*. El artículo 1183 del Código Civil establece que la responsabilidad solidaria no se presume. Sólo la ley o el título de la obligación la establecen en forma expresa.

Responsabilidad solidaria sobre obligaciones laborales, Grupo de Empresas, Principio de la Primacía de la Realidad, carácter irrenunciable de los derechos laborales, Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del 2008, derecho a la libertad de empresa, iniciativa privada, Economía Social de Mercado, libertad de contratar.

**Palabras Clave:** Responsabilidad solidaria sobre obligaciones laborales, grupo de empresas, principio de primacía de la realidad, carácter irrenunciable de los derechos laborales, pleno jurisdiccional nacional laboral 2008, derecho a la libertad de empresa, iniciativa privada, economía social de Mercado, libertad de contratación.

## ABSTRAC

The joint and several liability of the Group of Companies for labor obligations of one of the companies that make up the group is not legally regulated in our legislation; it is based solely on the National Labor Jurisdictional Plenary of 2008 made only by Superior Judges, whose winning position has the following text: "There is solidarity in the labor obligations not only when the assumptions set forth in article 1183 of the Civil Code are configured but also in the cases in which there is economic connection, group of companies or the existence of fraud is evidenced in order to circumvent the labor rights of workers".

Article 1183 of the Civil Code establishes that joint and several liability is not presumed. Only the law or the title of the obligation establishes it expressly.

**Keywords:** Joint and several liability on labor obligations, Group of Companies, Principle of the Primacy of Reality, inalienable nature of labor rights, National Labor Jurisdictional Plenary of 2008, right to freedom of enterprise, private initiative, Social Market Economy, freedom to contract.



## INTRODUCCION

El Perú como Estado Democrático de Derecho está sujeto al principio de legalidad, de modo que en sus asuntos internos del derecho laboral, de económica social de mercado, de libertad de empresa, de libertad de contratación, debe promover la seguridad jurídica de los intereses tanto a los inversionistas y de los trabajadores, acorde con la Constitución Política del Perú.

La imputación de responsabilidad solidaria laboral al Grupo de Empresas o por obligaciones laborales de una de las empresas que integra el grupo, en nuestra jurisprudencia, únicamente se sustenta en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del 2008 realizado solo por Jueces Superiores, cuya postura ganadora tiene el siguiente texto: *“Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino además en los casos en los que existe vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”*, es este el único “marco legal” que sustenta la responsabilidad solidaria sobre obligaciones laborales; tampoco existe mayor sustento conceptual, legal, ni jurisprudencia vinculante para atribuir responsabilidad solidaria a Grupo de Empresas sobre obligaciones laborales, se toma en cuenta para atribuir responsabilidad solidaria únicamente el Principio de la Primacía de la Realidad y el carácter irrenunciable de los derechos laborales, a pesar de que el artículo 1183 del Código Civil, señala expresamente que: *“La solidaridad no se presume. Sólo la ley o el título de la obligación la establecen en forma expresa”*; de modo tal, solo la ley y cuando el título de la obligación así lo establezcan, puede atribuirse responsabilidad solidaria, pero no a través de un Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del 2008 donde jueces superiores del país acordaron dicha atribución de responsabilidad solidaria (no tiene rango de pleno casatorio), tampoco el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional 2008 desarrolla el derecho a la libertad de empresa, la libertad de contratación y sus derechos contextos también otorgadas por la Constitución Política del Perú.

En los últimos años se han emitido casaciones no vinculantes recogiendo la postura del mencionado pleno, atribuyendo responsabilidad solidaria a la empresa de mayor solvencia económica del Grupo de Empresas para que esta asuma solidariamente el pago de las obligaciones laborales de una de las empresas empleadora que integra el grupo de empresas.

Al atribuir responsabilidad solidaria a Grupo de Empresas sobre obligaciones laborales, no se ha analizado en absoluto el derecho a la libertad de empresa establecida en el artículo 59 de la Constitución Política del Perú de 1993 si bien la Constitución Política del Perú en su artículo 26 reconoce el principio que regula la relación laboral, indicando que debe respetarse lo siguiente: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma (principios que consideramos que no es absoluta, pues debe igualmente respetarse otros derechos fundamentales), también es cierto que el artículo 58 de la misma Constitución regula la Economía Social de Mercado, precisando que la iniciativa privada es libre. Se ejerce en una economía social de mercado. Bajo este régimen, el Estado orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente en las áreas de promoción de empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura; así mismo, el artículo 59 establece cual es el Rol Económico del Estado, precisando que el Estado estimula la creación de riqueza y **garantiza** la libertad de trabajo y **la libertad de empresa**, comercio e industria; en tal sentido. Tampoco se ha analizado la libertad de contratar regulada por el artículo 62 de la Constitución, que garantiza la libertad de contratar a las partes, pactar válidamente según las normas vigentes al tiempo del contrato. Los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase. Los conflictos derivados de la relación contractual sólo se solucionan en la vía arbitral o en la judicial, según los mecanismos de protección previstos en el contrato o contemplados en la ley.

Planteada la investigación sobre “La necesidad de regular la responsabilidad solidaria de grupo de empresas en las obligaciones laborales - Perú 2017”, urge que esta situación de atribuir responsabilidad solidaria a Grupo de Empresas en las obligaciones laborales, se regule legalmente, debiendo para ello formularse propuestas legales que armonice la necesidad de respetar tanto el principio de la primacía de la realidad, el derecho a la libertad de empresa otorgada por la Constitución y la libertad de contratación, para brindar seguridad jurídica en ambos casos y cautelar el respeto de los derechos de los trabajadores y también de las empresas, y no promover el ejercicio abusivo del derecho. La necesidad de su regulación, será analizada desde el punto de vista jurídico y social, permitiendo conjugar el principio de la primacía de la realidad y el derecho a la libertad de empresa otorgada por la Constitución.

Este trabajo contiene estructura VII capítulos: Capítulo I referido a la Naturaleza Jurídica del Grupo de Empresas. Capítulo II referido a la Regulación de la Responsabilidad Solidaria Laboral en el Perú. Capítulo III referido al Análisis de las Jurisprudencias que sustenta la Responsabilidad Solidaria en el Perú. Capítulo IV referido a la Necesidad de Regular la Responsabilidad Solidaria Laboral en el Perú. Capítulo V referido a la Responsabilidad Solidaria Laboral en el Derecho Comparado. Capítulo VII referido al Análisis e Interpretación de Datos. Capítulo VII referido a las Conclusiones y Recomendaciones. Presentamos también la propuesta de fórmula legal de la Regulación de la Responsabilidad Solidaria Laboral. Finalmente se anexa jurisprudencias analizadas y se precisan las bibliografías consultadas.

**María Gracia Valdivia Corzo**



## CAPITULO PRIMERO

### 1. NATURALEZA JURÍDICA DEL GRUPO DE EMPRESAS

#### 1.1. GRUPO DE EMPRESAS

##### 1.1.1. CONCEPTOS

Veamos algunos criterios y conceptos desarrollados en nuestra doctrina y jurisprudencia nacional e internacional sobre el grupo de empresas para efectos laborales:

**Precisiones preliminares.-** En nuestra legislación laboral, legislación de sociedades, Código Civil, Constitución Política del Perú, y ni siquiera en el derecho comparado, en estricto, se ha establecido un concepto unitario de grupo de empresas, ello debido a su diversidad de funciones, objeto de su creación, entre otros aspectos, los cuales no permiten emitir un concepto unitario o por lo menos sustancial respecto del concepto de grupo de empresa, es por ello, que la definición ha sido inferida desde las normas que tratan sobre ella en las diversas legislaciones, también de la jurisprudencia y de las Resoluciones de la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores del Perú – CONASEV donde también se emiten diversas regulaciones sobre las funciones de los grupos de empresas; examinando todas estas normatividades en el sentido de su empleo de la palabra grupo de empresas, así como la naturaleza jurídica de sus alcances, sus relaciones económicas, entre otros aspectos importantes referidos, podemos inferir un concepto consolidado de grupo de empresa; contrario sensu, con el término de grupo de empresas, podemos entender sin un mayor análisis, que meramente estamos ante varias o grupo de empresas sin ninguna naturaleza de conexión, o estamos ante una sola política empresarial conformada por varias empresas con o sin objeto alguno de su creación, o también ante un grupo de empresas agrupadas con fines económicos, etc.,

Es por ello, realizando un análisis sistemático de la legislación referida en concordancia con el tema materia de investigación, podemos determinar y diferenciar a un grupo de empresas susceptible de atribuirle responsabilidad solidaria a efectos

laborales, para ello debemos dilucidar la naturaleza del grupo de empresa, sus normas que la regulan, su organización económica, el objeto de su creación, la dirección unitaria del grupo, entre otros aspectos importantes que nos conduzcan a identificar al grupo de empresa para efectos laborales, caso contrario estamos ante un conjunto de empresas que realizan actividades empresariales por separado.

En ese sentido, veamos algunas definiciones sobre el grupo de empresas a nivel doctrinal y jurisprudencial.

**Justino F. Duque Domínguez**, (España) nos dice que en el ámbito empresarial se entiende al grupo de empresas como un conjunto de empresas agrupadas para un mismo fin pero con independencia jurídica, que se encuentran bajo una misma dirección y que constituye una unidad económica (DUQUE DOMÍNGUEZ, 1976).

**De Arriba Fernández, M. L.**, (España) refiere que el grupo de empresas tiene como elemento esencial a una única de dirección, es decir el grupo de empresas tiene una finalidad para el que fue creado, pero cada empresa que integra el grupo, dirige su objeto social para cumplimiento del interés conjunto del grupo de empresas (DE ARRIBA FERNÁNDEZ, 2016).

**Aguado Monsalve, Darío, citando a del Hierros Hoyos, José Elías** (Colombia), refiere que para identificar un grupo empresarial, se requiere la concurrencia de dos elementos que es la subordinación y la existencia de unidad de propósito y dirección, y si solo se configura esta última no puede existir un grupo de empresa, porque la unidad de propósito y dirección es consecuencia de la existencia previa de un vínculo de subordinación (AGUADO MONSALVE, 1991).

**Hundskopf Exebio, Oswaldo**, (Perú), recoge la doctrina nacional, señalando que el grupo de empresa son uniones de empresas que conservan por sí solas su individualidad, su independencia en su aspecto formal, aunque no funcional, primando una relación de subordinación-dependencia, que se ejerce sometiendo al grupo, a una dirección unitaria (Empresa y sociedad).

**Jorge Toyama Miyagusuku y Eduardo Cueva Vieira**, (Perú), haciendo referencia a Arce, refieren que el grupo de empresas no es otra cosa que varias empresas jurídicamente independientes, es decir la existencia de una serie de empresas que gozan de total autonomía interna, sometidas a una estrategia general común y una sola dirección que constituye una unidad económica; en uso de la cual, además son ellas quienes dictan o instruyen al trabajador en la forma en que desean que las labores sean prestadas así como la retribución que pagaran a cambio de ese trabajo (ARCE ORTIZ, 2003).

Entonces, preliminarmente podemos concluir que el grupo de empresas es una agrupación de empresas de capital y trabajo, cuya finalidad de existencia están destinados a la producción de bienes y/o servicios para el mercado; el grupo de empresas está administrada bajo una sola dirección y una unidad económica.

**Nuestra jurisprudencia** nacional parte de una visión patológica respecto del concepto de grupo de empresas, que son contradictorias inclusive, no profundizan una definición uniforme respecto del concepto de grupo de empresas para efectos laborales ni para fines económicos, sino únicamente se han precisado algunos criterios característicos que revisaremos más adelante pero otorga mayor énfasis al principio de primacía de la realidad, solidaridad laboral, la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la persecutoriedad laboral, para atribuir responsabilidad solidaria al grupo de empresa, lo cual, a criterio nuestro, vulnera el derecho a la libertad de empresa también otorgada por la Constitución Política del Perú; para atribuir responsabilidad solidaria por obligaciones laborales al grupo de empresas, debe efectuarse un mayor análisis sobre el objeto de la creación del grupo de empresa, la finalidad de su agrupamiento, la normatividad interna, la dirección unitaria, las planillas de pago independientes, las responsabilidades individuales, entre otros aspectos importantes del que gozan las empresa que conforman el grupo así como también del grupo de empresas ya que estas gozan del derecho a la libertad de empresa otorgada por la Constitución, por lo tanto, allí ponderarse ambas situaciones y mejorar la jurisprudencia nacional sin permitir la vulneración de los derechos de las empresas ni de los trabajadores; por ello decimos que la jurisprudencia no desarrolla uniformemente un concepto regular y aceptable respecto del grupo de empresa.

Veamos **algunas jurisprudencias nacionales** y contradictorias inclusive, donde **no se realiza un análisis sobre el concepto de grupo de empresa**, pero se atribuye responsabilidad solidaria para efectos laborales al grupo de empresa, sustentada únicamente en el principio de primacía de realidad:

1. En el **expediente No 1792-92-BS**, establece que un grupo de empresas debe estar sometida a una dirección única y a un control financiero único, y acreditarse una vinculación entre los miembros que componen el grupo; sin embargo, sin mayor análisis, pondera el principio de primacía de la realidad y atribuye responsabilidad solidaria al grupo de empresa para efectos laborales.
2. El Tribunal Constitucional en el **Expediente No 1124-2002** ha establecido que el simple hecho de que varias empresas formen un grupo, no las hace empleadoras ni responsables solidarias.
3. La **Casación Laboral N° 13685-2013-La Libertad**, precisa sobre la vinculación laboral entre empresas de un mismo grupo, indicando que el hecho de que el trabajador haya laborado para empresas de un mismo grupo empresarial no es suficiente para presumir una relación laboral única y continua, es decir, no implica por sí sólo la existencia de obligaciones solidarias de adeudos laborales entre ellas frente al trabajador, si éste no realiza idénticas labores o no haya relación alguna entre ellas y además si tengan distintas nomenclaturas en el grupo. En esta casación tampoco se realiza un análisis respecto del concepto de grupo de empresa.
4. La **Casación laboral N° 3069-2011-La Libertad**, establece que el hecho de laborar para empresas de un mismo grupo empresarial no implica por sí sólo la existencia de obligaciones solidarias entre ellas frente al trabajador, pues existen otros elementos que deben valorarse para atribuir responsabilidad solidaria, como por ejemplo: **1.-** Si el trabajador realizó idénticas labores, **2.-** Si las empresas guardan relación alguna entre sí, **3.-** Si las empresas tienen distintas nomenclaturas en el grupo, **4.-** La prestación de servicios del trabajador a diferentes empresas del grupo, **5.-** La confusión de patrimonio (unir patrimonios con distinto dueño pero

forman una sola unidad patrimonial), **6.-** la planilla única<sup>1</sup>. En esta casación tampoco se realiza un análisis respecto del concepto de grupo de empresa.

- 5.** La **Casación No. 328-2012-LIMA**, en su noveno considerando ha señalado que “si bien inicialmente la existencia de un grupo empresarial no determina la condena al pago solidario de los adeudos laborales; empero, este sí procede en caso de comprobarse la existencia de fraude en la contratación de los mismos, pero la sola existencia de un grupo de empresas no determina la condena del pago solidario de las obligaciones laborales, (...)”<sup>2</sup>. En esta casación tampoco se realiza un análisis respecto del concepto de grupo de empresa.
- 6.** La **Casación No. 10759-2014-LIMA**, en esta jurisprudencia la Corte Suprema atribuye responsabilidad solidaria en el pago de beneficios laborales a empresas de un mismo grupo empresarial en razón a que todas se beneficiaron con los servicios del ex trabajador, y por el solo hecho de pertenecer a un grupo de empresas. Pero tampoco se realiza un análisis respecto del concepto de grupo de empresa.
- 7.** La **Casación No. 4871-2015-LIMA**, en esta sin mayor análisis, para atribuir responsabilidad solidaria al grupo de empresa, cita únicamente el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2008, atribuyendo responsabilidad solidaria al grupo empresarial. Pero tampoco se realiza un análisis respecto del concepto de grupo de empresa.
- 8. Finalmente**, queremos precisar que en la jurisprudencia revisada las cuales analizaremos en los siguientes capítulos, no hemos encontrado una definición sustantiva de concepto de grupo de empresa, que nos ocupa.

---

<sup>1</sup> En la Casación Laboral. N° 13685-2013-La Libertad; se establece que la sola existencia de un grupo de empresas no determina la condena del pago solidario de las obligaciones laborales, este pago si corresponde cuando se comprueba la existencia de un ánimo fraudulento.

<sup>2</sup> En la Casación Laboral N° 328-2012; se establece que la sola existencia de un grupo de empresas no determina la condena del pago solidario de las obligaciones laborales, este pago si corresponde cuando se comprueba la existencia de un ánimo fraudulento.

## 1.2. SOCIEDADES VINCULADAS AL GRUPO DE EMPRESAS

El grupo de empresas, necesariamente debe estar constituida por varias empresas sociedades vinculadas, el objeto o finalidad de su agrupamiento debe tener como elemento esencial una sola unidad económica y productiva sujeta a una misma dirección con total autonomía interna (CARHUATOCTO SANDOVAL, 2011).

El objeto de su agrupamiento, no necesariamente vincula una relación laboral entre sus trabajadores y las empresas agrupadas, pues cada trabajador pertenece a su empleadora para responder al objeto de su creación y la formación del grupo de empresas; la responsabilidad laboral del grupo de empresas, no necesariamente implica solidaridad con la empresa donde prestó servicios el trabajador, sino, frente al trabajador debe responder su empleadora, salvo que se desnaturalice y supere la formalidad de la suscripción del contrato de trabajo originario y que la prestación de servicios se vuelva corporativa.

Durante el desarrollo del presente trabajo no ahondaremos temas relacionados con grupos de empresas para fines económicos o grupos económicos (ámbito empresarial) porque no es tema de investigación en el presente trabajo, como por ejemplo Grupo El Comercio, Grupo RPP, Grupo Gloria, etc., que son el conjunto de empresas independientes entre sí bajo una misma dirección para el cumplimiento de sus objetivos en común; sino, nuestro trabajo empieza por identificar el concepto de grupo de empresas para fines laborales a efecto de atribuirle responsabilidad solidaria laboral, y para ello según algunos criterios debe verificarse primeramente requisitos adicionales, como la una planilla única de pago, la unión de patrimonios con distintos dueños pero que forman una sola unidad patrimonial, prestación de servicios por parte del trabajador a las diferentes empresa del grupo, etc, es decir, el grupo de empresas para fines laborales, tiene naturaleza distinta al grupo económico.

### 1.3. CARACTERÍSTICAS DEL GRUPO DE EMPRESAS

Es necesario establecer algunas características si estamos o no ante un grupo reimpresa susceptible de atribuible responsabilidad solidaria laboral:

**1.3.1. JURISPRUDENCIALES.-** (remitiéndonos a las casaciones ya citadas) se ha establecido como principales criterios de identificación de la existencia de un grupo de empresas, los siguientes aspectos<sup>3</sup>:

- a) La participación societaria en el grupo de empresa, en el que se determina quiénes son los accionistas o propietarios de las empresas vinculadas al grupo.
- b) Debe verificarse si las empresas actúan como una sola empresa o bajo una estrategia común.
- c) Otros aspectos importantes que en cada caso debe comprobarse a fin de identificar la existencia de un grupo de empresas, así como sus responsabilidades, su aspecto unitario de dirección y económico.

**1.3.2. DOCTRINARIAS.-** Se ha establecido como característica determinante de un grupo de empresas, la “dirección unitaria”, de tal forma que todas las empresas integrantes quedan sometidas a una común dirección unitaria (FRANCISCO BLAT, 1989), siendo evidente que la dirección unitaria es el elemento distintivo del grupo, sobre su estructura jerárquica (FRANCISCO BLAT, 1989).

Al existir una dirección común del grupo, preliminarmente podemos advertir que no nos encontramos ante varios empleadores, sino ante una sola entidad empleadora, sin embargo, todo dependerá del objeto y finalidad de la creación del grupo de empresas, como de las formalidades del contrato laboral, la identificación de planillas distintas, la prestación de servicios para el empleador contratante, entre otras características, por lo tanto, la sola formación del grupo como empleador común como

---

<sup>3</sup> Casación Laboral, N°3069 - La Libertad

así lo han desarrollado algunas posiciones que desde ya no la compartimos, no resultan suficientes para atribuir responsabilidad solidaria al grupo de empresas, pues el empleador común solo es una ficción que ha sido desarrollado por la doctrina y jurisprudencias anteriores como consecuencia de las apariciones de los fenómenos económicos y las obligaciones laborales de sus empleadores, habiendo con ello modificado y variado indistintamente el concepto de empleador, y el derecho laboral ha tenido que adaptarse a estos nuevos cambios del mercado económico, variándose también la atribución de la responsabilidad solidaria al grupo económico, sin embargo, a nuestro criterio, ello es un abuso del derecho laboral, frente a la libertad de empresa otorgada por la Constitución Política del Perú y a la naturaleza de la persona jurídica.

Veamos algunas características principales respecto del grupo de empresa:

**a) DIRECCIÓN UNITARIA.-** Es considerado como el órgano de dirección que monitorea y conduce al grupo de empresas en una sola dirección, quedando para fines del objeto del grupo, insubsistente el órgano de dirección de cada empresa que forma el grupo, con subordinación a la dirección unitaria; al respecto el Tribunal Constitucional en la STC N° 6322-2007-PA/TC, ha establecido que se concluyó la existencia de un grupo empresarial en razón de que las empresas poseen los mismos accionistas, directivos y también comparten el mismo domicilio. El hecho de que no solamente exista accionariado común, sino también directores comunes, evidencia la dirección unitaria entre las empresas, por lo que pasó a imputar responsabilidad solidaria por las obligaciones laborales de un trabajador sin mayor análisis. La dirección unitaria también tiene algunas características propias (FERNÁNDEZ MARKAIDA, 2001):

- 1. Efectiva;** no solo basta ejercer la dirección del grupo durante su existencia, sino también intervenir en la gestión del grupo para fortalecer la política empresarial e interés unitario del grupo.
- 2. Graduable;** la intensidad de la conducción del grupo puede variar de acuerdo a la participación especializada o injerencia de cada empresa que integra el grupo, es decir sobre sectores de compras, ventas, producción, finanzas y política de personal; a pesar de que algunos criterios establecen que solo debe

imponerse injerencia sobre la política financiera donde se toman las decisiones importantes, dejando de lado los demás sectores (UBILLÚS BRACAMONTE, 2014). En nuestra opinión, debe tenerse injerencia en la política financiera del grupo y también sobre los demás sectores debido a que no puede ponerse en riesgo el interés grupal por algunas falencias de algunas empresas que integra el grupo.

3. **Estable;** la dirección unitaria del grupo debe mantenerse desde la constitución hasta su disolución, para que las empresas integrantes del grupo otorguen estabilidad en sus funciones.

#### **1.4. ELEMENTOS QUE DETERMINAN LA EXISTENCIA DE UN GRUPO DE EMPRESAS**

El Reglamento del T.U.O. de la Ley de la Mediana y Pequeña Empresa, Decreto Supremo N° 008-2008-TR, establece que un grupo de empresas tiene una vinculación económica entre ellas, en su caso se identifica una o más personas naturales o jurídicas entre ellas. Esta norma ha sido emitida para un ámbito muy distinto al laboral, sin embargo, a falta de regulación sobre el tema, los tribunales han señalado esa normativa para identificar a los grupos de empresas y posteriormente poder imputar responsabilidad solidaria a los grupos de empresas frente a sus trabajadores; pero estas normas mercantiles son útiles por cuanto permiten identificar al grupo de empresas, pero, para efectos laborales no resultan suficientes, por lo que se debe establecer criterios adicionales para conocer si estamos frente a un grupo de empresas o no.

**Adicionalmente**, a fin de diferenciar si estamos ante un grupo de empresas o no, debe verificarse como elementos, los siguientes aspectos, los cuales en su momento **deben analizarse y verificarse minuciosamente** para efectos de atribuir o no responsabilidad solidaria al grupo de empresas (CARHUATOCTO SANDOVAL, 2011):

1. El desarrollo en conjunto de actividades que evidencian su integración económica y productiva.
2. La existencia de relación de dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras.
3. Cuando los accionistas con poder decisorio fueren comunes.
4. Los órganos de dirección de las empresas estén conformados en proporción significativa por las mismas personas.
5. La confusión de planillas.
6. Confusión de patrimonios.
7. La apariencia externa de unidad empresarial.
8. La prestación indistinta de trabajo a favor de varias empresas del grupo.
9. El funcionamiento unitario de las empresas del grupo.
10. Unidad de dirección.
11. Entre otros criterios sobre sociedades vinculadas previstos en normas especiales del sector financiero, bursátil y bancario.

#### **1.5. CLASIFICACIÓN DE GRUPOS DE EMPRESAS**

Es necesario establecer una clasificación sobre la forma de organización, finalidad y operación de grupo de empresas, porque ello nos permitirá delimitar y establecer en su momento si estamos o no ante un grupo de empresas susceptible de atribuirle responsabilidad solidaria laboral, así como identificar otros aspectos importantes para demás efectos; veamos algunas clasificaciones según sus autores (FERNÁNDEZ MARKAIDA, 2001):

**1.5.1. GRUPO POR SUBORDINACIÓN.-** Son empresas jurídicamente independientes bajo una dirección unitaria ejercida por un órgano de dirección.

**1.5.2. GRUPO POR COORDINACIÓN.-** Son empresas jurídicas independientes que poseen como dirección unitaria que es ejercida por coordinación entre las personas integrantes del grupo.

**1.5.3. GRUPO DE ACTIVIDAD HOMOGÉNEA.-** son empresas jurídicas donde todos sus integrantes se dedican horizontalmente a la misma o similar actividad económica.

**1.5.4. GRUPO DE ACTIVIDAD HETEROGÉNEA.**- Son empresas jurídicas donde sus miembros no desarrollan la misma o similar actividad económica.

**1.5.5. GRUPO CENTRALIZADO.**- Se caracteriza por la intensidad de ejercer la dirección unitaria, sin dejar autonomía alguna a la empresa que integra el grupo de empresa.

**1.5.6. GRUPO DESCENTRALIZADO.**- Se caracteriza por porque los miembros de la empresa que integra el grupo, ostenta mayor autonomía en la dirección unitaria para la toma de decisión.

## **1.6. DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN LOS GRUPOS DE EMPRESAS**

Las funciones o actividades desarrolladas por los integrantes del grupo de empresas, deben estar orientadas a alcanzar los objetivos específicos del grupo de empresas; las actividades funcionales deben realizarse de manera individual, conjunta o coordinada con los compañeros de trabajo, con sus superiores, que permitan todo ello interactuar en beneficio de la unidad y rendimiento personal y/o grupal de las personas, el trabajo en grupo ofrece diversas ventajas sobre el trabajo individual; es el trabajador a través de su pertenencia al grupo o equipo de trabajo, quien satisface una serie de necesidades personales y sociales permitiendo el fortalecimiento de la estructura del grupo así como mayor participación y compromiso con el trabajo.

Las funciones pueden estar precisadas en las normas internas de trabajo, reglamentos de organización y funciones, entre otros documentos y directivas de la empresa.

**1.6.1.- EFECTOS DE LAS ACTIVIDADES FUNCIONALES.**- Las actividades realizadas por los empleados, generan sentimientos de simpatía y sensaciones hacia el trabajo, hacia sus compañeros de trabajo, jefes, directivos, etc, inclusive sentimientos a la política de la empresa, y otras actividades sociales complementarias, los cuales pueden ser renovados y mejorados con el transcurso del tiempo; sin embargo, también las actividades laborales puede generar sentimientos de antipatía entre compañeros de trabajo y jefes, por razones de opinión, decisiones centralizadas, etc., que impiden la interacción entre los empleados, es ahí donde los superiores deben intervenir y no tolerar

actitudes negativas individuales o grupales que generan conflictos en perjuicio del grupo de empresas, analizando los casos de manera individual y grupal, promoviendo mayor motivación a los trabajadores y analizando estándares de conductas que guían el comportamiento de los empleados del grupo.

Tanto las metas trazadas por el grupo de empresas y el conocimiento sobre la dinámica de grupos de los jefes para influir positivamente sobre los trabajadores, son elementos importantes para perfeccionar el grupo laboral, e incidir en el cumplimiento de las metas y objetivos del grupo de empresas, porque el grupo sin metas tiende a desaparecer.

Los buenos resultados de un grupo, también dependerán en gran medida, de la adhesión del personal a las normas internas y políticas favorables de la empresa, los cuales generaran la mejoría de las relaciones interpersonales, la motivación y satisfacción personal de sus trabajadores.

### **1.7. DE LA IDENTIFICACIÓN Y REGULACIÓN DEL GRUPOS DE EMPRESAS EN EL PERÚ**

Como ya hemos precisado, en el Perú aún no existe un sistema unitario legal que regule el desenvolvimiento del grupo de empresas, solo existen normativas dispersas al respecto, tanto en el ámbito societario, financiero, tributario, bursátil, etc., por ello ante una obligación laboral que tendría una de las empresas del grupo, los jueces atribuyen responsabilidad solidaria al grupo de empresa sustentándose únicamente en el pleno jurisdiccional laboral 2008 y el Principio de Primacía de la Realidad, lo cual consideramos que no resulta suficiente para determinar responsabilidad solidaria del grupo de empresas respecto de las obligaciones laborales de los trabajadores de una de las empresas que conforman el grupo, sin haberse analizado previamente cual es contexto laboral y legal de la relación del trabajador con su empleadora a fin de determinar responsabilidades, pues de lo contrario, se estaría vulnerando el derecho a la libertad de empresa, libertad de contratación, seguridad jurídica, entre otros derechos otorgados por la Constitución Política del Perú.

En este contexto, nuestra legislación mercantil dispersa (no laboral), para efectos de identificar a un grupo de empresas, ha ensayado los siguientes criterios:

- a) La Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores del Perú – CONASEV, en el Reglamento sobre propiedad indirecta, vinculación y grupos económicos, en su artículo 6, 7 y 8 define al grupo económico: -pese a que según nuestro criterio un grupo económico es distinto a un grupo de empresas-

*“como un conjunto de personas jurídicas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que están sujetas al control común de una misma persona natural o de un mismo conjunto de personas naturales”.*

Definición que se encuentra dentro de la clasificación de grupos de empresas por subordinación, porque advierte el ejercicio del control directo e indirecto del órgano de dirección al grupo de empresas integrantes del grupo. En ese sentido, la CONASEV asume una definición de grupo de empresas por subordinación por el control directo o indirecto de una persona hacia las demás empresas del grupo, lo cual resulta lógico porque las personas jurídicas vinculadas, se encuentran sujetas a un control por parte del grupo de empresa.

- b) Mediante Resolución de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFPs N° 5780-2015 se establece normas especiales sobre vinculación y grupo económico, en su artículo 8, 9 y 10 definiendo al grupo económico, de la siguiente forma:

*“es el conjunto de personas jurídicas y/o entes jurídicos, nacionales o extranjeros, conformado al menos por dos integrantes, cuando alguno de ellos ejerce control sobre el otro u otros, o cuando el control sobre las personas jurídicas y/o entes corresponde a una o varias personas naturales que actúan de manera conjunta como una unidad de decisión. Se denomina control directo o indirecto a la influencia preponderante y continua en la toma de decisiones de los órganos de gobierno de una persona jurídica u órganos que cumplan la misma finalidad en el caso de un ente jurídico. Se presume, salvo prueba en contrario, que un grupo económico ejerce*

*el control de una persona jurídica o ente jurídico cuando la mayoría de sus miembros del directorio u órgano equivalente se encuentran vinculados por riesgo único al grupo económico”.*

La CONASEV asume una definición de grupo de empresas por subordinación por el control directo o indirecto de una empresa dominante hacia las demás empresas del grupo, pero atribuye a la S.B.S. la potestad de presumir la existencia del control por parte de una empresa.

- c) El 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. Decreto Supremo N° 008-2008-TR, en su artículo 4, considera como un grupo económico y vinculación económica **(pero para fines económicos no para efectos laborales que nos ocupa):**

*“al conjunto de empresas, cualquiera sea su actividad y objeto social, que están sujetas al control de una misma persona natural o jurídica o de un mismo conjunto de personas naturales o jurídicas. Configurando el grupo económico, éste se mantendrá mientras continúe el control a que se refiere el párrafo anterior. Se considera que dos (2) o más empresas tienen vinculación económica cuando:*

- 1. Una persona natural o jurídica posea más de treinta por ciento (30%) del capital de otra persona jurídica, directamente o por intermedio de un tercero.*
- 2. Más del treinta por ciento (30%) del capital de dos (2) o más personas jurídicas pertenezca a una misma persona natural o jurídica, directamente o por intermedio de un tercero.*
- 3. En cualquiera de los casos anteriores, cuando la indicada proporción del capital pertenezca a cónyuges o convivientes entre sí o a personas naturales vinculadas hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.*
- 4. El capital de dos (2) o más personas jurídicas pertenezca en más del treinta por ciento (30%) a socios comunes a éstas.*
- 5. Cuando las personas naturales titulares de negocios unipersonales son cónyuges, convivientes o parientes hasta el*

*segundo grado de consanguinidad o afinidad y cuenten con más del veinticinco por ciento (25%) de trabajadores en común.*

- 6. Las personas jurídicas o entidades cuenten con uno o más directores, gerentes, administradores u otros directivos comunes, que tengan poder de decisión en los acuerdos financieros, operativos o comerciales que se adopten.*
- 7. Una empresa no domiciliada tenga uno o más establecimientos permanentes en el país, en cuyo caso existirá vinculación entre la empresa no domiciliada y cada uno de sus establecimientos permanentes y entre todos ellos entre sí.*
- 8. Una empresa venda a una misma empresa o a empresas vinculadas entre sí, el ochenta por ciento (80%) o más de sus ventas.*
- 9. Una misma garantía respalde las obligaciones de dos empresas, o cuando más del cincuenta por ciento (50%) de las de una de ellas son garantizadas por la otra, y esta otra no es empresa del sistema financiero.*
- 10. Más del cincuenta por ciento (50%) de las obligaciones de una persona jurídica sean acreencias de la otra, y esta otra no sea empresa del sistema financiero”.*

*La vinculación quedará configurada cuando se produzca la causal y regirá mientras ésta subsista.*

*Los supuestos de vinculación señalados anteriormente no operarán con empresas pertenecientes a la actividad empresarial del Estado.*

*En caso el MTPE determine la existencia de un grupo económico o vinculación económica entre micro y pequeñas empresas, excluirá dichas empresas de los alcances de la Ley cuando corresponda.*

Igualmente se aprecia que reconoce al control (por subordinación) como un elemento constituyente del grupo de empresas. Este concepto, consideramos en todo caso que es el más adecuado que se encuentra en nuestra legislación

peruana, porque equipara el control continuo del grupo de empresas a una dirección unitaria.

- d) En consecuencia, si analizamos sistemáticamente la normatividad citada, estamos ante un grupo de empresas cuando se acredite la existencia de una vinculación económica entre ellas o cuando se identifique el control unitario continuo de una o más personas naturales o jurídicas sobre otras. Ante la falta de regulación laboral del tema tratado en esta parte, los jueces de algún modo han considerado esa normativa para poder identificar a los grupos de empresas e imputar responsabilidad solidaria **respecto de obligaciones laborales**, pero sustentándose mayormente en el Principio de la Primacía de la Realidad sin considerar el derecho a la libertad de empresa ni la libertad de contratación, **pero esta normatividad creada para efectos económicos y no para efectos laborales, no son suficientes**; situación que nos permite exigir la necesidad de desarrollar mayores criterios que permitan identificar y reconocer si estamos frente a un grupo de empresas laborales o no; debiendo ponderarse tanto el derecho laboral como el derecho a la libertad de empresa otorgadas ambas por la Constitución Política del Perú.

### 1.8. DEL PROYECTO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO QUE DEBATE EL CONGRESO DESDE HACE 17 AÑOS

El Proyecto de la Ley General del Trabajo<sup>4</sup> que se viene discutiendo hace 17 años en el Congreso de la República, contiene un concepto adecuado sobre grupo de empresas, dicho Proyecto de Ley aún no puede aprobarse porque no se ponen de acuerdo sobre el monto de la indemnización por despido arbitrario, en dicho Proyecto de Ley también se pretende unificar todos los regímenes laborales existentes en el Perú que son más de 40, lo que importa consensuar posiciones con los sindicatos de trabajadores y gremios empresariales. En dicho Proyecto se define al grupo de empresas del siguiente modo:

**Grupo de empresas.-** Hay un grupo de empresas cuando varias empresas, jurídicamente independientes, constituyen o actúan como una unidad económica o productiva de carácter permanente y están sujetas a una dirección única de contenido

---

<sup>4</sup> <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>

general. **Cuando un trabajador ha prestado servicios en varias empresas que conforman un grupo, éstas son solidariamente responsables por sus derechos.**

En este proyecto también establece los elementos para determinar la existencia de un grupo de empresas, los cuales son los siguientes:

- a) El desarrollo en conjunto de actividades que evidencian su integración económica o productiva.
- b) La existencia de relación de dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras, cuando los accionistas con poder decisorio fueren comunes.
- c) O los órganos de dirección de las empresas estén conformados, en proporción significativa, por las mismas personas; entre otros.

Sin embargo, este proyecto aún demorará su aprobación, debido a la falta de consenso sobre aspectos trascendentales que contiene el proyecto de ley.

## **1.9. LA EMPRESA COMO ORGANIZACIÓN JURÍDICA Y ECONÓMICA DEL GRUPO DE EMPRESAS**

### **1.9.1. CONCEPTO DE EMPRESA**

La empresa es una organización de capital, trabajo, relaciones humanas en coordinación y comunicación entre sí, destinada a la producción de bienes y servicios para el mercado, la estructura organizativa de la empresa está definida por el empresario, su existencia está regulada por su estatuto, por su estructura jurídica y la legislación que la regula.

El principal objetivo de creación de una empresa, es la operación de satisfacciones en el mercado a través del ofrecimiento de sus productos, bienes y servicios a cambio de una contraprestación económica.

Una de sus características es la económica, la cual se promueve a través de medios o factores dinámicos activos que son las personas propietarias, administradores y trabajadores; otra de sus características son los factores pasivos que son los bienes económicos se promueven a través de las inversiones, ciclo de explotación, transformación y producción. Es necesario precisar que el desempeño de sus funciones, también generan riesgos y responsabilidades que deben asumidas por la empresa.

### 1.9.2. PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL GRUPO DE EMPRESAS

Hemos indicado que aún no se ha definido un concepto claro sobre el grupo de empresas para efectos laborales, por tanto, tampoco es posible identificar la naturaleza de la prestación de servicios de un trabajador en el ámbito de un grupo de empresas, ni tampoco la identificación de la relación laboral ni de su real empleador.

El trabajador presta servicios exclusivamente para una empresa del grupo, siendo ésta la única quien dirige y fiscaliza sus labores, por lo que se presume que el trabajador es registrado en las planillas de dicha empresa como única empleadora, y es dicha empresa quien deberá responder por el pago de su remuneración, beneficios laborales y demás obligaciones laborales, al margen de que pertenezca o no a un grupo; sin embargo, según la doctrina y jurisprudencia nacional, por el Principio de Primacía de la Realidad, es el grupo de empresas quien deberá responder por las obligaciones laborales, lo cual consideramos vulnera el derecho a la libertad de empresa otorgada por la Constitución.

Cuando un trabajador de una de las empresas del grupo, preste servicios determinados por encargo y de manera parcial, por ejemplo apoyo parcial en el servicios de contabilidad en otra empresa del grupo, no necesariamente generan una modificación sustancial de las condiciones laborales y servicios contratados por la empresa empleadora quien la dirige, pues la prestación no ha sufrido variación en el tiempo ni lugar de trabajo, además se ha fijado expresamente dicha circunstancia en el contrato, pero, si los servicios han sido pactados de modo específico para la segunda empresa, se han realizado labores paralelas distintas, dirección y fiscalización de servicios por parte de las dos empresas, prestación de servicios en locales distintos, horarios distintos, ocupación de cargos distintos del empleador en cada empresa, entre otros supuestos, allí estamos ya frente a una relación laboral con cada una de las empresas, por lo que el empleador tendría que ser registrado en planillas de

pago de ambas empresas, y además estaríamos hablando también de variación sustancial del contrato si así ocurriese. A este respecto la doctrina señala que:

*“(…) considerando al grupo con un solo empleador, no puede admitirse la configuración de dos empleos, porque el poder directivo que se ejerce sobre la actividad del trabajador es únicamente efectuada por la empresa emperadora, por lo tanto, importa poco que el tiempo de servicio parcial o de apoyo del trabajador a favor de otra empresa por disposición del empleador no resulta trascendental para configurar la variación del contrato, salvo que el trabajador ocupe funciones diferentes, locales diferentes, horarios distintos, etc., en dicho caso, podría configuración dos relaciones independientes”* (BUENO MAGANO, 1989).

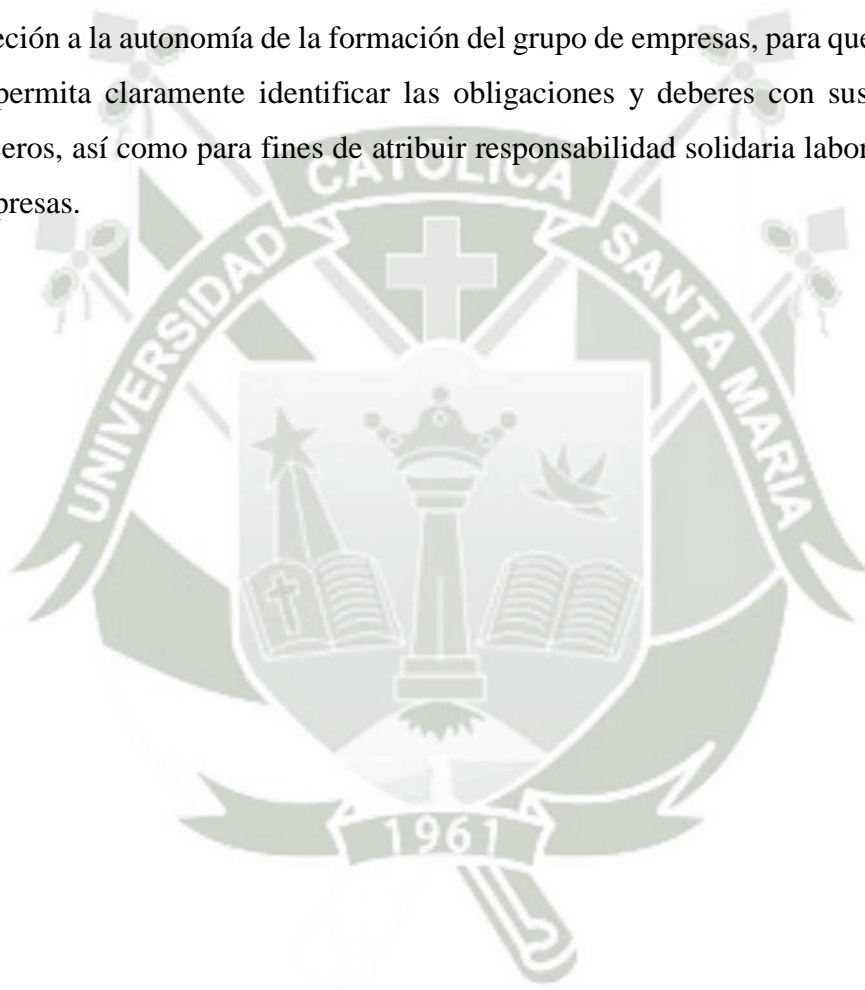
**1.9.3. COMO IDENTIFICAR A LA EMPRESA EMPLEADORA.-** Para identificar plenamente a la empresa empleadora o empleadoras del trabajador, es necesario reconocer la discordancia entre lo real y lo formal regulada por el Principio de Primacía de la Realidad, más allá de lo que se haya estipulado en el contrato de trabajo, convenios, locación de servicios, etc., celebrados entre el empleador y las empresas del grupo; en esa circunstancia, las empresas beneficiadas asumen la responsabilidad de una relación laboral o la variación sustancial del contrato. Salvo la existencia de una sola empleadora a la cual el trabajador está subordinado y que con la facultad de su empleadora se le haya asignado labores o trabajos de apoyo de una segunda empresa, que no signifiquen designación, destaque, disposición o subordinación de la segunda empresa, los cuales no generan variación del contrato laboral.

### **1.10. AUTONOMÍA JURÍDICA DEL GRUPO DE PERSONAS JURÍDICAS**

La autonomía jurídica del grupo de persona jurídica, se sustenta en la capacidad jurídicas, económicas, financieras, sociales, culturales, religiosas, etc., que tienen estas, las cuales le permite depender de sí misma y no de otras.

Una de las capacidades de un empresa es la capacidad económica que es el sustento del objeto social de la empresa; también la capacidad jurídicas que es para que la persona jurídica sea sujeto de deberes y derechos, mientras que la capacidad de dirección, permite la dominación y subordinación entre las personas jurídicas que conforman el grupo de empresas, con una dirección unitaria para el cumplimiento del objeto social de su creación y el interés social de cada integrante del grupo.

En consecuencia, la autonomía jurídica de las empresas que conforman el grupo de empresas es necesaria para mantener una independencia empresarial pero con sujeción a la autonomía de la formación del grupo de empresas, para que de este modo se permita claramente identificar las obligaciones y deberes con sus empleados y terceros, así como para fines de atribuir responsabilidad solidaria laboral al grupo de empresas.



## CAPITULO SEGUNDO

### REGULACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL EN NUESTRA LEGISLACIÓN NACIONAL

#### 2. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

##### 2.1. CONCEPTO

Como concepto genérico podemos precisar que la responsabilidad solidaria es aquella obligación donde concurren varios ya sean acreedores, deudores o viceversa, donde el acreedor puede pedir y el deudor debe prestar íntegramente las cosas objeto de la obligación, ya sea por acuerdo convencional entre las partes o por mandato legal, su incumplimiento, genera medidas de coerción efectuadas a través de las autoridades, a solicitud de la parte interesada.

La doctrina sostiene que la solidaridad o responsabilidad solidaria en materia laboral, es un instrumento utilizado para mejorar los niveles de tutela de los trabajadores frente a procesos económicos complejos (grupos económicos y grupo de empresas), como es el caso de la subcontratación o empresas subsidiarias, ante cuyo acontecimiento, aparentemente se carecen de control o poder de decisión alguno, sin embargo para ello, debe verificarse la realidad de las cosas, situación que genera efectos negativos en sus relaciones de trabajo a nivel individual como colectiva (ROSENBAUM, 2007).

Con la solidaridad laboral, la jurisprudencia pretende brindar garantía para la plena efectividad de los derechos laborales de los trabajadores de las empresas contratistas y los intereses de la seguridad social ante situaciones de incumplimiento de la contratista, con lo que “(...) en definitiva, se persigue reducir los riesgos, que produce la descentralización productiva (...) (SORIANO CORTES, 2007). Este argumento se encuentra respaldado en el hecho que “si el empresario principal es quien en mayor medida asume los beneficios económicos de la actividad que realizan los trabajadores de otros empresarios, es razonable concluir que no quede inmune las

posibles deudas de los contratistas para con sus trabajadores en situaciones de insolvencia (...) (SORIANO CORTES, 2007).

## 2.2. LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL CÓDIGO CIVIL PERUANO

Al respecto tenemos lo siguiente:

### 2.2.1. DEL CARÁCTER SOLIDARIO DE LA OBLIGACIÓN

El Código Civil peruano es una norma legal que reúne las bases del ordenamiento jurídico en materia civil en el Perú, esta norma entró en vigencia el 14 de noviembre de 1984 y aún no ha sido reemplazado por otra norma, sino ha sufrido una serie de modificaciones en canto a su contenido de acuerdo al contexto social presentando, a la revolución tecnológica, etc., y sigue siendo una gran utilidad para conocer los alcances de las instituciones jurídicas, los principios, las reglas con las cuales se puede resolver o prevenir conflictos; también podemos decir que este código se encarga de regular los asuntos o conflictos entre particulares o de estos con el Estado o viceversa.

En relación a lo que nos ocupa, el Código Civil establece que para atribuir responsabilidad solidaria debe estar expresamente así establecido en la norma o en el título que origina la obligación, sin embargo, no establece una regulación expresa sobre la responsabilidad solidaria laboral, pero es en base a esta normatividad que en materia laboral se atribuye responsabilidad solidaria laboral sobre obligaciones laborales, lo cual a nuestro criterio no es correcto, porque la ley establece que para atribuir responsabilidad solidaria debe estar así expresamente establecida en la ley o en el título que generó la obligación, máxime, en materia laboral, por la naturaleza de las pretensiones allí postuladas, no puede aplicarse como norma general el Código Civil.

Veamos algunos artículos del Código Civil donde se regula la responsabilidad solidaria, tema que nos ocupa:

#### **Artículo 1172, división de deudas o créditos:**

*“Si son varios los acreedores o los deudores de una prestación divisible y la obligación no es solidaria, cada uno de los*

*acreedores sólo puede pedir la satisfacción de la parte del crédito que le corresponde, en tanto que cada uno de los deudores únicamente se encuentra obligado a pagar su parte de la deuda”.*

El contexto de esta norma fue creado con la finalidad de establecer y regular aspectos sobre la división de las obligaciones, también en el referido artículo se posibilita la exclusión de la solidaridad; al respecto **Carlos Flores Alvarado** (Jurídica, 2003), nos dice lo siguiente:

*“... la condición solidaria resulta importante, porque para nuestra norma civil sustantiva, la solidaridad también puede pactarse en las obligaciones de sujeto múltiple, complejo o plural la diferencia, que la doctrina repite, entre las clasificaciones de divisible-indivisible y mancomunada-solidaria, reside en que las primeras atienden a la naturaleza de la prestación y las segundas a la forma de obligarse. Es decir, los autores distinguen a propósito de estas categorías entre la naturaleza y la forma de la obligación. Posición que nos parece discutible en la actualidad, toda vez que está permitido a la ley y a las partes establecer la forma de obligarse, de modo que se pueden obligar de manera divisible y solidaria, indivisible y solidaria, divisible y mancomunada, e indivisible y mancomunada, por ser todos estos conceptos distintos y complementarios (OSTERLING y CASTILLO)”. Se trata de obligaciones divisibles y mancomunadas, lo que en alguna medida explica la norma contenida en el artículo 1182 del Código Civil. Respecto a la exclusión posible de las obligaciones solidarias, creemos que la razón reside en la noción de solidaridad que se adecúa a nuestro sistema civil, que supone que cualquiera de los deudores pueda satisfacer íntegramente la obligación o cualquiera de los acreedores pueda exigir el cumplimiento total de la prestación, lo que sería directamente opuesto a los efectos normativos que esta norma pretende: cada acreedor sólo puede pedir la porción*

*del crédito que le corresponde y cada deudor sólo está obligado a realizar su parte de la prestación”.*

**En efecto**, el autor realiza un análisis de los alcances de este artículo, pero se concentra en el ámbito civil, ampliando el espíritu de la norma a situaciones obligacionales civiles y comerciales divisibles o mancomunadas, pero en ningún extremo tampoco refiere que puede aplicarse esta norma a las obligaciones laborales, porque de ninguna manera regular una relación u obligación laboral que se traduzca en responsabilidad solidaria laboral, como así, en materia laboral se viene acogiendo.

**Artículo 1183, carácter expreso de solidaridad:**

*“La solidaridad no se presume. Sólo la ley o el título de la obligación la establecen en forma expresa”.*

Al respecto, el autor **Eric Palacios Martínez** (Jurídica, 2003), analizando este artículo, nos dice lo siguiente:

*“Para un adecuado entendimiento de la naturaleza de las obligaciones solidarias debemos considerar su pertenencia a la especie, ... La doctrina ha señalado que las obligaciones solidarias tienen como uno de sus elementos característicos la concurrencia de una pluralidad de sujetos, cualquiera de los cuales puede cumplir o exigir la prestación debida, liberando o efectivizando, el débito o el crédito, según se trate de una solidaridad pasiva o activa, atendiendo a que la pluralidad se constate en el plano de la parte deudora o acreedora. ... Lo más sustancial es la necesidad de que la obligación solidaria haya sido originada por una fuente única (unicidad del título). ... También es importante señalar que las obligaciones solidarias se caracterizan por una identidad prestacional. ... Hechos estos alcances dogmáticos "legalmente extrínsecos" sobre la obligación solidaria, debemos precisar que la redacción puede generar cierta incertidumbre para el efecto, sin embargo, también debemos precisar que **la solidaridad solo se da cuando***

*ésta ha sido prevista expresamente, sea en la ley o en el título de la obligación (que nosotros podemos llamar hechos originarios y que generalmente se identifican con negocios jurídicos). ... Conectado a lo anterior, se debe añadir que hay autores que señalan que el término "forma expresa" no supone necesariamente que la declaración deba ser expresa, mejor dicho literal, requiriéndose que tal opción, efectuada en los casos en que la solidaridad tiene **fuerza negocial**, pueda ser directamente inducida de la conducta integral de las partes involucradas (PÉREZ y ALGUER), aunque, en estas hipótesis, casi siempre se recurra a la utilización de la teoría de la voluntad hipotética, tan duramente criticada en el ámbito del derecho privado (GANDOLFI). La problemática de que si la solidaridad resulta aplicable a las "obligaciones" nacidas de la responsabilidad extracontractual, no resulta ya de mayor interés en cuanto el artículo 1983 del Código Civil, la ha establecido ahora sí literalmente".*

En efecto, la solidaridad no se presume, pues sólo la ley o el título (pacto entre las partes) de la obligación pueden determinar la existencia de la solidaridad; por ejemplo, cuando se firma en calidad de fiador pagarés puestos a cobro, asume la condición de obligado solidario en el pago de los créditos que representan y, debido a ello, no está facultado para pedir la excusión de sus bienes; en este caso, la norma expresamente establece la solidaridad del fiador solidario con el obligado principal, frente al acreedor.

En ese sentido, tampoco esta norma puede aplicarse en materia laboral para atribuir responsabilidad solidaria para efecto de las obligaciones laboral, pero nuestra jurisprudencia laboral viene atribuyendo responsabilidad solidaria en mérito a esta norma, sin tener en cuenta que esta norma fue creada únicamente para fines civiles y comerciales.

### **2.2.2. EFECTOS DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA CIVIL**

El carácter solidario de la obligación, es otorgada por mandato de la ley o por acuerdo expreso entre los sujetos de la obligación, es decir, por el vínculo generado, el acreedor está facultado para atribuye solidaridad al acreedor y exigirle la totalidad del crédito; a este respecto, el artículo 1183° del Código Civil, establece que el carácter solidario debe ser expresa y por ningún motivo puede presumirse.

También los sujetos pueden estipular las obligaciones con diversas modalidades sin afectar la solidaridad, conforme así lo establece el artículo 1184 del actual Código Civil; en las obligaciones plurales existen dos clases de obligaciones solidarias:

- 1) La solidaridad activa, cuando hay varios acreedores frente a un deudor común, y cualquiera de los acreedores como deño del integro de la deuda puede exigir el cumplimiento de la prestación.
- 2) La solidaridad pasiva, se presenta cuando hay varios deudores vinculados en forma solidaria, en este caso, cada deudor podría responder por el integro de la deuda, aun cuando la prestación sea divisible.

### **2.3. LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO, LEY N° 28806**

Esta ley, tiene por objeto regular el Sistema de Inspección del Trabajo, su estructura orgánica, su composición, facultades y competencias, de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo; también dentro de sus disposiciones establece la responsabilidad empresarial en relación a las infracciones y seguridad y salud en el trabajo, pero de ninguna manera establece la solidaridad laboral de la empresa sobre las obligaciones laborales, como así se viene acogiendo en nuestra jurisprudencia.

Veamos algunos artículos de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, respecto de la responsabilidad solidaria:

**Artículo 42.- Responsabilidades empresariales:**

*“42.1 Cuando el cumplimiento de las obligaciones previstas en una disposición normativa corresponda a varios sujetos conjuntamente, éstos responderán en forma solidaria **de las infracciones** que, en su caso, se cometan y de las sanciones que se impongan.*

*42.2 En materia de seguridad y salud en el trabajo, la empresa principal responderá directamente **de las infracciones** que, en su caso se cometan por el incumplimiento de la obligación de garantizar la **seguridad y salud** de los trabajadores de las empresas y entidades contratistas y subcontratistas que desarrollen actividades en sus instalaciones. Asimismo, las empresas usuarias de empresas de servicios temporales y complementarios, responderán directamente de las infracciones por el incumplimiento de su deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores destacados en sus instalaciones”.*

En efecto, la responsabilidad empresarial, en este caso, se amplía a las infracciones laborales así como a la seguridad y salud en el trabajo, es decir, la empresa usuaria de servicios temporales, complementarias, empresas contratistas, subcontratistas, que realicen actividades en las mismas instalaciones, responden ante las infracciones laborales cometidas por cualquiera de ellas y también ante las infracciones de seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo, esta norma no puede utilizarse para atribuir responsabilidad solidaria sobre obligaciones laborales al grupo de empresas, porque el espíritu de esta norma no está referida a obligaciones laborales, sino a responsabilidades sobre infracciones laborales, por lo que resulta inadecuado que la jurisprudencia laboral considere esta norma para atribuir responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales al grupo de empresas.

## 2.4. LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA SEGÚN EL OCTAVO PLENO JURISDICCIONAL LABORAL NACIONAL 2008

En materia laboral, existía diversos criterios de responsabilidad solidaria de las obligaciones laborales por parte de los grupos de empresas, frente a ello, surge el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del año 2008.

Según las razones expresadas en el referido Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional 2008, el motivo de la convocatoria, fue con la finalidad de determinar si en materia laboral resultaba procedente disponer el pago de las obligaciones laborales en los supuestos distintos al artículo 1183 del Código Civil o en forma exclusiva y excluyente en los casos regulados por esta norma.

Existieron dos posturas propuestas:

1. La primera sostenía que existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil, sino además en los casos en los que existe vinculación económica o grupo de empresas.
2. La segunda postura sostenía que estas obligaciones laborales se configuran únicamente en los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código civil, siendo esta la única norma legal que establece los criterios de solidaridad para el cumplimiento de las obligaciones.

El pleno aprobó **por unanimidad la primera postura** que consiste en que: Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil, sino además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores.

**2.4.1. Que son los derechos laborales.-** Según nuestra legislación laboral, entendemos por derechos laborales lo siguiente: La jornada laboral de 48 horas (8 horas diarias o 48 horas semanales), descanso semanal obligatorio (24 horas continuas, de preferencia el domingo), descanso en días feriados no laborables, vacaciones (15 días), remuneración acordada con el empleador (no es obligatorio pagar el sueldo mínimo), compensación por Tiempo de Servicios

(equivalente a  $\frac{1}{2}$  remuneración por año laborado) y gratificación por fiestas patrias, navidad (equivalente a  $\frac{1}{2}$  remuneración) y seguro social si trabaja como mínimo cuatro horas diarias.

**2.4.2. Análisis del Pleno Jurisdiccional Laboral 2008.-** Del análisis de la motivación del Pleno Jurisdiccional Laboral llevado a cabo en el año 2008, podemos concluir lo siguiente:

- a) Que existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente **cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil, sino además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores.**
- b) El artículo 1183 del Código Civil, establece que la solidaridad no se presume, solo la ley o el título de la obligación la establecen en forma expresa, por su parte el artículo 24 de la Constitución Política del Perú precisa que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Ahora bien, según el Pleno Jurisdiccional, para atribuir responsabilidad solidaria, debe considerarse lo dispuesto en el **artículo 1183 del Código Civil**, que establece que la solidaridad no se presume, solo la ley o el título de la obligación la establecen en forma expresa, pero en el caso de las obligaciones laborales, NO existe una norma expresa que establezca responsabilidad solidaria, y mucho menos se precisa la responsabilidad solidaria en los contratos laborales, por lo tanto, esta norma bajo ningún pretexto debe aplicarse a las obligaciones laborales; también refiere el Pleno Jurisdiccional que existe responsabilidad solidaria con el trabajador cuando exista **vinculación económica** entre empresas que conforman un grupo, es decir, si el trabajador prestó servicios para una empresa del grupo y ésta no puede cumplir con sus obligaciones laborales, el trabajador con solo acreditar la vinculación económica de su empleadora con el grupo económico, puede demandar el pago de sus beneficios laborales a la empresa del grupo que tiene mayor solvencia económica, lo cual resulta abusivo y sin mayor sustento legal, porque solo se requiere acreditar la

vinculación económica cuando es sabido que las empresas se agrupan en su mayoría con la única finalidad de promover actividades económicas; también existe responsabilidad solidaria por la sola creación del **grupo de empresas**, lo cual a nuestro criterio resulta irrazonable, porque la sola acreditación de la existencia de un grupo de empresas no puede sustentar la responsabilidad solidaria sin mayor análisis al respecto; también existe responsabilidad solidaria cuando se advierte **fraude** con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores, al respecto, es necesario precisar que el fraude no debe generar responsabilidad solidaria laboral, sino la imposición de una multa pecuniaria, ya que la relación laboral no es con el grupo de empresas sino con una de las empresas que conforma el grupo que es la empleadora del trabajador, que deberá responder por sus obligaciones laborales hasta el final. Estos supuestos, lo desarrollaremos ampliamente más adelante.

**El referido Pleno Jurisdiccional no ha tenido en cuenta otras situaciones importantes, como por ejemplo la exigencia o no de laborar en forma sucesiva o simultánea para más de una empresa del grupo, ello a fin de analizar la responsabilidad solidaria laboral. Tampoco se ha analizado la existencia o no de la confusión patrimonial (unión de patrimonios con distinto dueño pero forman una sola unidad patrimonial), para atribuir responsabilidad solidaria laboral al grupo. Tampoco se ha precisado las razones por las que se atribuye la responsabilidad solidaria al grupo de empresas en caso de detectar un agrupamiento empresarial que tienen una misma actividad y estrategia en común;** por lo que una interpretación razonable de la conclusión del citado pleno, pasa por atribuir responsabilidad solidaria solamente o imposición de multa pecuniaria al grupos fraudulentos que evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores.

- c) Los fundamentos del Pleno Jurisdiccional **resultan insuficientes** para atribuir responsabilidad solidaria laboral, primeramente porque no define que es un grupo de empresas para fines laborales y que es un grupo de empresas para fines económicos, pues solo se basa en normas mercantiles

referidos a vinculación de grupos económicos, lo que nos hace presumir que el sustento está referido al grupo económico que no necesariamente es un grupo de empresas para fines laborales, ya que un grupo económico o grupo de empresas mercantiles es aquel conjunto de empresas independientes entre sí que se encuentran bajo una misma dirección para el cumplimiento de sus objetivos en común; mientras que los grupos de empresas para efectos laborales tienen otros requisitos adicionales **como por ejemplo que la prestación de servicios del trabajador sea para las diferentes empresas del grupo, la confusión de patrimonio y la planilla única**, como así la Corte Suprema lo ha referido en sus últimas sentencias. En consecuencia, atribuir responsabilidad solidaria laboral a todas las empresas de un grupo sin verificar los requisitos adicionales mencionados, vulnerando el derecho a la libre de empresa otorgada por la Constitución Política del Perú.

- a) Finalmente, en el referido Pleno Jurisdiccional, se ha acordado solicitar a la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la República para que en el ejercicio de sus facultades presente una iniciativa legislativa respecto a la regulación de la solidaridad en materia laboral; **lo que significa que, en el referido Pleno Jurisdiccional, se reconoció que la postura aprobada, no era suficiente para determinar y atribuir responsabilidad solidaria laboral a los grupos de empresas.**

## **2.5. LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA SEGÚN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO Y NORMAS LABORALES**

Revisada nuestra legislación procesal laboral, no contempla en absoluto instituciones jurídicas relacionadas con la responsabilidad solidaria por derechos laborales al grupo de empresas, sino únicamente en el quinto párrafo del artículo 15 establece: “Existe responsabilidad solidaria entre las partes, sus representantes y sus abogados por las multas impuestas a cualquiera de ellos. No se extiende la responsabilidad solidaria al prestador de servicio”.

Esta norma por la naturaleza de su contenido, no resulta aplicable al caso que nos ocupa, porque está referida a la aplicación de la multa por infracciones laborales y no por obligaciones laborales que es nuestro tema materia de investigación.

## **2.6. LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN OTROS RÉGIMENES LABORALES**

Es parte de nuestro trabajo el análisis del juicio valorativo realizado por la Corte Suprema en sus diferentes sentencias para atribuir al grupo de empresas responsabilidad solidaria sobre derechos laborales de los empleados que no tienen vínculo laboral con el grupo de empresas sino con una empresa que conforma el grupo, criterio asumido que no está regulada legalmente pero se atribuye responsabilidad solidaria amparándose extensivamente el artículo 1183 del Código Civil que recoge el Pleno Jurisdiccional Laboral 2008.

Ahora bien, revisado los distintos regímenes laborales en el Perú, sí existe regulación expresa donde se fija la responsabilidad solidaria; y son en los siguientes casos:

- a) Resolución Suprema No. 27-58-DT del 15-03-1958., de construcción civil.- Donde se indica que el propietario de la obra es responsable solidaria con los contratistas, subcontratistas, o destajeros por las obligaciones salariales y beneficios sociales del personal de estos últimos.
- b) La Ley 27626 de Intermediación laboral.- Donde se establece que la empresa usuaria es responsable solidaria con las empresas de intermediación laboral por las obligaciones laborales de origen legal o convencional del personal destacado.
- c) La Ley 29245, Ley que Regula los Servicios e Tercerización.- Donde se establece que la empresa principal es responsable solidaria con contratistas por obligaciones laborales de origen legal y de seguridad social del personal desplazado.
- d) La Ley 29245, Decreto Supremo N° 003-98-S.A., de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (S.C.T.R.), establece que la empresa principal es responsable solidaria con contratistas frente a trabajador afectado, EsSalud, ONP por daños y perjuicios o cobertura supletoria de las prestaciones que otorguen dichas entidades, respectivamente, en caso los contratistas no hubieran tomado el S.C.T.R.
- e) La Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.- Donde establece que la empresa es responsable solidaria por el monto de indemnización por daños y perjuicios que fije un Juez si la víctima del acoso sexual (trabajador) demanda su pago al victimario (trabajador) y la empresa no

demuestra haber puesto en marcha el procedimiento para sancionar el hostigamiento sexual de haber conocido la denuncia.

**En efecto**, existe normatividad laboral que por diferentes circunstancias se atribuye responsabilidad solidaria a las empresas empleadoras, pero no por responsabilidad solidaria laboral en grupo de empresas, por lo tanto, es posible que legalmente también se regule legalmente la responsabilidad solidaria laboral del grupo de empresas por obligaciones laborales, donde deberá precisarse sus alcances para evitar vulneración de derechos tanto de los trabajadores y de las empresas que conforman el grupo, ya que no basta atribuir responsabilidad solidaria laboral amparándose en un Pleno Jurisdiccional Laboral donde no se ha analizado el objeto de la decisión y no se ha desarrollado mayor explicación sobre el criterio adoptado, pues se basa únicamente en el artículo 1183 del Código Civil cuya naturaleza normativa fue creada para distinta circunstancia civil y no para atribuir responsabilidad solidaria laboral por obligaciones laborales.

## **2.7. LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA SEGÚN LA LEGISLACIÓN CONSTITUCIONAL**

La Constitución Política del Perú en su artículo 26 reconoce el principio que regula la relación laboral, indicando que debe respetarse lo siguiente:

- a.** Igualdad de oportunidades sin discriminación.
- b.** Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
- c.** Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

La norma constitucional protege los derechos laborales otorgándole preeminencia sobre los demás derechos fundamentales, sin embargo, consideramos que no es absoluta, sino, debe respetarse en concordancia con otros derechos fundamentales; porque en relación a las empresa que conformar el grupo de empresas, también la Constitución en su artículo 58 regula la Economía Social de Mercado, precisando que la iniciativa privada es libre, y se ejerce en una economía social de mercado; bajo este régimen, el Estado orienta el desarrollo del país y actúa principalmente en las áreas de promoción de empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e

infraestructura. Y por su parte el artículo 59 de la misma Constitución, también establece, cual es el Rol Económico del Estado, precisando que el Estado estimula la creación de riqueza y **garantiza** la libertad de trabajo y **la libertad de empresa**, comercio e industria; el ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad pública; el Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad.

En tal sentido, la norma constitucional si bien protege los derechos laborales, también protege la libertad de empresa en todas sus modalidades, situación que hace necesaria la regulación de la responsabilidad solidaria laboral y no atribuir responsabilidad solidaria en base al Pleno Juridicial Laboral 2008 que no desarrolla las diferentes circunstancias que se presentan al momento de calificar la responsabilidad solidaria laboral.



## CAPITULO TERCERO

### ANÁLISIS DE LAS JURISPRUDENCIAS EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA DE LA REPÚBLICA QUE SUSTENTAN LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL

#### 3.1. DE LAS CASACIONES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA ATRIBUYENDO RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL AL GRUPO DE EMPRESAS

La Corte Suprema de Justicia de la República en materia laboral, referido a obligaciones labores del grupo de empresas, viene desarrollando una práctica jurisdiccional, destacando la preeminencia del Principio de la Primacía de la Realidad, la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la solidaridad laboral para atribuir responsabilidad solidaria laboral al grupo económico, y no necesariamente se atribuye responsabilidad solidaria a la empresa con vínculo laboral que conforma el grupo de empresa.

La Corte Suprema al realizar el juicio valorativo para atribuir responsabilidad solidaria al grupo de empresas, parte de una visión patológica respecto del concepto de grupo de empresas o Grupo Económico ya que no define conceptos claros sobre grupo de empresas o grupo económico cuya finalidad son distintas, tampoco profundiza las razones por las que establece la responsabilidad solidaria al grupo de empresas, alega únicamente el Principio de Primacía de la Realidad, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008 y el artículo 1183 del Código Civil que tienen origen distintos, tampoco considera el derecho a la Libertad de Empresa, Libertad de Contratación, Económica Social de Mercado, Iniciativa Privada, otorgadas a las empresas también por la Constitución Política del Perú, tampoco considera el vínculo laboral existente entre la empresa que celebró el contrato con el empleado, empresa contratante que debe responder por sus obligaciones laborales y no el grupo de empresas, ya que no es posible legalmente atribuir responsabilidad solidaria al grupo de empresas que no tiene vínculo laboral con el empleado, además la responsabilidad solidaria únicamente se atribuye por disposición legal (marco legal del régimen

laboral) o cuando se haya pactado así en el título (contrato laboral) y no basta hacer mención al artículo 1183 del Código Civil que tiene naturaleza civil (contractual - no laboral), por ello debe desarrollar un análisis de ambos derecho, es decir del derecho laboral de los trabajadores teniendo en cuenta a la empresa que lo contrató y verificando la existencia de fraude o no en la celebración del contrato laboral, y del derecho a la libertad de empresa; tampoco se ha tenido en cuenta, que la naturaleza de la responsabilidad solidaria por obligaciones laborales es distinto a la responsabilidad solidaria civil contractual o extracontractual regulada por el artículo 1183 del Código Civil, por lo tanto, la norma citada por la Corte Suprema, no resulta suficiente para atribuir responsabilidad solidaria laboral a un grupo de empresas, las obligaciones laborales por su naturaleza que presenta la relación laboral tienen que ser evaluadas desde sus diferentes aspectos.

Es necesario precisar que para determinar cuándo se debe extender la responsabilidad solidaria a los integrantes del grupo de empresas por derechos laborales de los trabajadores, debemos primero conocer las reglas mercantiles que sostienen al grupo de empresas, y posteriormente, enfocarnos en los elementos indispensables del grupo de empresas para verificar las responsabilidades solidarias para efectos laborales.

### **3.2. ANÁLISIS JURÍDICO DEL JUICIO VALORATIVO REALIZADO POR LA CORTE SUPREMA PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL**

A través de las jurisprudencias que a continuación analizamos, la Corte Suprema de Justicia de la República viene atribuyendo responsabilidad solidaria al grupo de empresas respecto de obligaciones laborales; veamos:

### 3.2.1. CASACIÓN LABORAL N° 15953-2015-LIMA - LA SOLIDARIDAD LABORAL COMO TUTELA DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LA OBLIGACIONES LABORALES

#### 1. DATOS DEL EXPEDIENTE

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica	
Casación Laboral	N° 15953-2015-LIMA
Demandantes	Rosa Mercedes Sánchez Zúñiga
Demandado	Municipalidad Metropolitana de Lima,
Materia	reconocimiento de vínculo laboral y otros
Fecha	05 de diciembre del 2016 (El peruano 06.06.2017)

#### 2. MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación, interpuesto por Municipalidad Metropolitana de Lima, contra la Sentencia de Vista, de fecha 16 de julio del 2015, que confirmó la sentencia apelada de fecha 13 de noviembre del 2015, que declaró fundada en parte la demanda.

La Sala mediante Resoluciones de fecha 22 de setiembre del 2016, declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la demandada por Municipalidad Metropolitana de Lima, por las causales de: **i) Inobservancia de los numerales 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, que establece: *“Son principios y derechos de la función jurisdiccional, (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan (...)”*; y **ii) Infracción del artículo 1183 del Código Civil**, que señala: *“La solidaridad no se presume. Sólo la ley o el título de las obligación la establecen en forma expresa”*.

### 3. POSICIÓN Y FALLO DE LA CORTE SUPREMA.

La Corte Suprema, señala que en el *caso sub examine* no se ha cuestionado la razonabilidad ni la proporcionalidad de la decisión adoptada por los magistrados, por lo que no corresponde emitir pronunciamiento respecto al debido proceso desde su perspectiva sustantiva o material; así mismo, de la revisión de la Sentencia de Vista de fecha 16 de julio del 2015, se advierte que el Colegiado Superior expuso de forma clara y precisa los hechos, a partir de las teorías del caso propuesta por las partes; así como la valoración jurídica de las pruebas aportadas en el proceso; de esta manera, la argumentación de la Sala Superior, respecto a la existencia de la una relación laboral a plazo indeterminado, resulta adecuada a una deducción razonable. Así, el Colegiado Superior basa su razonamiento en la aplicación del principio de primacía de la realidad y concluye por la invalidez de los contratos civiles porque la actora llevó a cabo su prestación en condiciones de subordinación, razón por la que no existe afectación al derecho a la debida motivación de las sentencias judiciales. Siendo así, se aprecia que se ha cumplido con los elementos integrantes al derecho del proceso, entre otros, permitir el derecho de defensa, el derecho al contradictorio, el derecho de impugnación, y la emisión de una sentencia debidamente motivada; cumpliendo así, con las garantías que comprende, el derecho al debido proceso.

En este orden de ideas, la Sala Suprema refiere que la Sentencia de Vista, cumple con los requisitos contemplados en los incisos 3) y 4) del artículo 122° del Código Procesal Civil, situación que conlleva a establecer que no se ha vulnerado en dicho extremo la garantía constitucional del derecho al debido proceso, ni a la debida motivación de las resoluciones judiciales, por lo que no existe la infracción normativa de los numerales 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; en consecuencia, devienen en **infundada** la causal invocada.

Respecto de la causal denunciada de ***infracción del artículo 1183° del Código Civil***. Refiere la Sala Suprema: como sostiene la doctrina, la solidaridad (o responsabilidad solidaria) en materia laboral, es un instrumento utilizado para mejorar los niveles de tutela de los trabajadores frente a procesos económicos complejos, como es el caso de la subcontratación, ante

cuyo advenimiento carecen de control o poder de decisión alguno, y que más genera efectos negativos en sus relaciones de trabajo, tanto a nivel individual como colectiva. Con **la solidaridad** lo que se pretende es brindar garantía para la plena efectividad de los derechos laborales de los trabajadores de las empresas contratistas y los intereses de la seguridad social ante situaciones de incumplimiento de la contratista, con lo que “(...) en definitiva, se persigue reducir los riesgos, que entraña esta forma descentralización productiva. Este argumento, encuentra respaldo en el hecho que “si el empresario principal es quien en mayor medida asume los beneficios económicos de la actividad que realizan los trabajadores de otros empresarios, deviene razonable que no quede **immune** frente a posibles deudas de los contratistas para con sus trabajadores en situaciones de insolvencia (...)”. El Pleno jurisdiccional Nacional Laboral del 2008, acordó: “Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183° del Código Civil, sino, además en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”. Como ha discernido el Colegiado Superior, en el caso analizado se justifica plenamente que ambas codemandadas asuman la obligación del pago de beneficios que le corresponden a la actora en tanto, si bien existió un convenio de recaudación y administración entre las codemandadas, la demandada, Municipalidad Metropolitana de Lima asumía el pago de los honorario de la demandante, tal como se aprecia de los medios de prueba que obra en autos, lo que se corrobora con lo estipulado en la cláusula cuarta del Contrato de Locación de Servicios, que corre en fojas 200 a 201, en el que se menciona: “El pago por la prestación del servicio del presente contrato será financiado con recursos municipales, para lo cual el recibo por honorarios deberá ser emitido a nombre de la Municipalidad Metropolitana de Lima (...)”. Situación que demuestra que la recurrente participó del **fraude contractual** con la codemandada EMAPE, consistente en encubrir una relación laboral a través de la contratación civil. Aunado al hecho que entre ellas existe **vinculación económica**, al ser EMAPE una empresa de la Municipalidad

Metropolitana de Lima, y tener esta última injerencia en la referida empresa municipal.

Por ello, la Corte Suprema declara **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Municipalidad Metropolitana de Lima**, presentado el trece de agosto de dos mil quince que corre en fojas trescientos sesenta y uno a trescientos sesenta y seis; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha dieciséis de julio de dos mil quince, que corre en fojas trescientos treinta y siete a trescientos cuarenta y seis; y **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, **Rosa Mercedes Sánchez Zúñiga**, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros.

#### 4. ANÁLISIS DE LA CASACIÓN

##### 4.1. DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL DESNATURALIZADA

Según la sentencia, la demandante mantenía una relación laboral con la demandada EMAPE que se convirtió a plazo indeterminado, cuyo razonamiento de relación laboral se sustenta en la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, ya que se ha concluido sobre la invalidez de los contratos civiles que celebraron las partes, pues la demandante ha realizado prestaciones laborales en condiciones de subordinación.

##### 4.2. ANÁLISIS DE LAS CONSIDERACIONES FÁCTICAS QUE SUSTENTAN LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL

En el caso analizado, se menciona que el Colegiado Superior, justifica la decisión que ambas codemandadas (EMAPE y Municipalidad Metropolitana de Lima) asuman la obligación del pago de beneficios que le corresponden a la actora, precisando si bien existió un convenio de recaudación y administración entre las codemandadas, la demandada Municipalidad Metropolitana de Lima asumía el pago de los honorario de la demandante, tal como se aprecia de los medios de prueba que obra en autos, lo que se corrobora con lo estipulado en la cláusula cuarta del Contrato de Locación de Servicios que corre en fojas 200 a 201, en el que

se menciona: “*El pago por la prestación del servicio del presente contrato será financiado con recursos municipales, para lo cual el recibo por honorarios deberá ser emitido a nombre de la Municipalidad Metropolitana de Lima (...)*”. Situación que demuestra que la recurrente participó del **fraude contractual** con la codemandada EMAPE, consistente en encubrir una relación laboral a través de la contratación civil, agrega que entre las demandadas existe **vinculación económica**, al ser EMAPE una empresa de la Municipalidad Metropolitana de Lima y tener esta última injerencia en la referida empresa municipal.

Se argumenta que la demandante tenía relación laboral con la codemandada EMAPE y que el pago de sus haberes lo realizaba la codemandada Municipalidad Metropolitana de Lima, situación que en la sentencia se considera como un fraude contractual entre las codemandadas para encubrir una relación laboral a través de la contratación civil, además de existir entre las demandadas una vinculación económica; a este respecto, debemos manifestar que en la sentencia en absoluto se desarrolla sobre el convenio de recaudación y administración celebrada entre las codemandadas a fin de establecer la limitación de la vinculación, tampoco se desarrolla sobre la vinculación económica entre las demandadas ya que las empresas que conforman un grupo de empresas siempre se agrupan con la finalidad de promover una vinculación económica para eso se agrupan, por ello no necesariamente la vinculación económica debe traducirse en un fraude contractual; y para atribuir responsabilidad solidaria laboral debe realizarse un mayor análisis sobre la naturaleza de la formación del grupo de empresas y el objeto de su creación considerando la relación laboral del empleado.

El hecho de que el pago a la trabajadora lo asumida la codemandada Municipalidad Metropolitana de Lima y que EMAPE sea una empresa de la Municipalidad Metropolitana de Lima y la Sala Suprema diga que esta última tiene injerencia en EMAPE, no resultan suficientes para atribuir de plano responsabilidad solidaria laboral a la Municipalidad Metropolitana de Lima, porque se necesita elementos adicionales que

aporten a establecer la responsabilidad solidaria laboral con mayor claridad sin vulnerar la libertad de empresa, como puede ser verificar la prestación de servicios de forma simultánea y/o sucesiva por un mismo trabajador a distintas empresas del grupo lo que no ha ocurrido en el caso analizado, también que exista poder de dirección de la otra empresa sobre la trabajadora lo que no ha ocurrido en el caso analizado, también la circulación de trabajadores entre las empresas del grupo lo cual tampoco ha ocurrido en el caso analizado, también la utilización de la empleadora para perjudicar al trabajador al respecto únicamente se ha dicho sin mayor desarrollo de argumento que se ha advertido un fraude contractual, entre otros aspectos importantes, que en el caso de la casación analizada no se ha desarrollado lo cual es peligroso porque atenta contra el derecho fundamental de la libertad de empresa también otorgada por la Constitución Política del Perú.

#### **4.3. ANÁLISIS DE LA FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL**

La Sala Suprema, respecto de la causal denunciada de infracción del artículo 1183° del Código Civil, ha indicado lo siguiente: *“Como sostiene la doctrina, la solidaridad (o responsabilidad solidaria) en materia laboral es un instrumento utilizado para mejorar los niveles de tutela de los trabajadores frente a procesos económicos complejos, como es el caso de la subcontratación, ante cuyo advenimiento carecen de control o poder de decisión alguno, y que más genera efectos negativos en sus relaciones de trabajo, tanto a nivel individual como colectiva. Con la solidaridad lo que se pretende es brindar garantía para la plena efectividad de los derechos laborales de los trabajadores de las empresas contratistas y los intereses de la seguridad social ante situaciones de incumplimiento de la contratista, con lo que “(...) en definitiva, se persigue reducir los riesgos, que entraña esta forma descentralización productiva. Este argumento, se encuentra respaldo en el hecho que “si el empresario principal es quien en mayor medida asume los beneficios económicos de la actividad que realizan los trabajadores de otros*

*empresarios, deviene razonable que no quede inmune frente a posibles deudas de los contratistas para con sus trabajadores en situaciones de insolvencia (...)*. “Que el Pleno jurisdiccional Nacional Laboral del 2008, acordó: “Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183° del Código Civil, sino, además en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”.

Al respecto, la solidaridad en materia laboral no puede estar por encima del derecho a la libertad de empresa otorgada por la Constitución Política del Perú, debe analizarse con mucha cautela ambos derechos otorgados tanto al trabajador como a la empresa respectivamente, el argumento que la solidaridad sirve para mejorar los niveles de tutela de los trabajadores frente a procesos económicos complejos, no es óbice para atentar contra el derecho a la libertad de empresa y atribuir responsabilidad solidaria al grupo de empresas que no tiene relación laboral con el empleador, en todo caso, el Estado debe mejorar su sistema jurídico de regulación de regímenes o relaciones laborales como la vinculación económica entre empresas agrupadas, ya que no puede cuestionarse su vinculación económica amparándose únicamente en la solidaridad laboral ni en la existencia de vinculación económica, pues la finalidad del agrupamiento de empresas es pues necesariamente una vinculación económica en la mayoría de los casos, tampoco se puede atribuir responsabilidad solidaria sin mayor análisis sustentándose únicamente en el artículo 1183 del Código Civil el cual fue creado para fines contractuales civiles sobre responsabilidad civil contractual (incumplimiento de obligaciones) y extra contractual y no para fines laborales.

Se indica también que con la solidaridad se pretende brindar garantía para la plena efectividad de los derechos laborales de los trabajadores de las empresas contratistas y los intereses de la seguridad social ante situaciones de incumplimiento de la empresa contratista; si

bien el derecho laboral por su naturaleza de proteger al empleador abarca espacios elementales de otros derechos, sin embargo, no puede con el argumento de reducir los riesgos, privar al otro derecho como es la libertad de empresa de desplegar sus efectos contractuales celebrados por sus integrantes que es protegido también por la Constitución Política del Perú.

La Sala Suprema también parte del argumento de que el empresario principal del grupo de empresas es quien en mayor medida debe asumir los beneficios económicos de la actividad que realizan los trabajadores de otras empresas del grupo para que no quede inmune las deudas laborales de la otra empresa insolvente, lo cual para la suscrita resulta desproporcionado, porque se vulnera el derecho a la libertad de empresa, a la iniciativa privada, la económica social de mercado entre otros otorgadas por la Constitución Política del Perú los cuales merecen también un mayor análisis antes de atribuir responsabilidad solidaria a la empresa de mayor solvencia económica del grupo, pero todo ello ocurre únicamente por el deficiente sistema jurídico de regulación de regímenes o relaciones laborales y vinculación económica entre empresas agrupadas, que tiene el Estado.

Respecto del Pleno jurisdiccional Nacional Laboral del 2008 que establece: *“Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183° del Código Civil, sino, además en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”*; al respecto, el artículo 1183 del Código Civil en su texto actual establece lo siguiente: *“Artículo 1183.- La solidaridad no se presume. Sólo la ley o el título de la obligación la establecen en forma expresa”*; en primer lugar hemos desarrollado que esta norma fue creada únicamente para fines contractuales civiles sobre responsabilidad civil contractual (incumplimiento de obligaciones) y extra contractual, por lo tanto, no es razonable invocar esta norma para atribuir responsabilidad solidaria laboral sobre derechos laborales; por otro lado, un Pleno

jurisdiccional Nacional Laboral del 2008 de Jueces Superiores, no puede estar por encima del artículo 1183 del Código Civil que establece que la solidaridad no se presume sino que debe estar expresamente establecido en una norma o en el contrato laboral en este caso, lo cual no ocurre en ninguna de las jurisprudencias analizadas, sin embargo, la Corte Suprema sin mayor argumento legal, sustentado sus decisiones en un Pleno Jurisdiccional de Jueces Superiores y en la supremacía del derecho laboral, atribuyendo responsabilidad solidaria laboral al grupo de empresas ante insolvencia de la otra empresa del grupo, lo cual consideramos que es un abuso del derecho laboral, siendo el Estado el obligado a establecer mecanismos legales regulares para que la empresa empleadora responda por sus obligaciones laborales ante sus empleados y no las otras empresa que con buena intención se agrupan para generar economía.

#### **4.4. LA SOLIDARIDAD LABORAL COMO ELEMENTO ESENCIAL PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL AL GRUPO DE EMPRESAS SEGÚN LA CASACIÓN ANALIZADA**

Según la Casación analizada, la solidaridad en materia laboral es un instrumento utilizado con la finalidad de mejorar los niveles de tutela respecto de los trabajadores frente a procesos económicos complejos, que pueden producir efectos negativos en las relaciones de trabajo, tanto a nivel individual como colectiva.

La decisión adoptada en la sentencia, protege al trabajador sustentando principalmente en la solidaridad laboral, en el Principio de Primacía de la Realidad y la irrenunciabilidad de los derechos laborales, invocándose también el artículo 1183 del Código Civil, estos principios, sin mayor desarrollo, rompen el esquemas del derecho a la libertad de empresa otorgada por la Constitución Política del Perú, lo cual en la Casación analizada bajo ninguna circunstancia se considera.

En ese sentido, creemos que la sentencia casatoria analizada realiza una apreciación ponderada de los principios laborales y una apreciación

restringida de la libertad de empresa otorgadas por la Constitución, situación que debe ser regulada legalmente a fin de evitar vulneración a ambos derechos fundamentales.

### 3.2.2. CASACIÓN LABORAL N° 4871-2015-LIMA – SE ATRIBUYE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA CONFORME AL ARTICULO 1183 DEL CÓDIGO CIVIL Y EL PLENO JURISDICCIONAL NACIONAL LABORAL 2008

#### 1. DATOS DEL EXPEDIENTE

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica	
Casación	N° 4871-2015-LIMA
Demandante	Liz Karin López Yaya
Demandada	Corporación Lindley S.A.
Materia	Indemnización por daños y perjuicios
Fecha de emisión	29 de marzo del 2016

#### 2. MATERIA DEL RECURSO

La demandada Corporación Lindley S.A. interpone recurso de casación contra la Sentencia de Vista de fecha siete de enero de dos mil quince, que confirmó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha treinta y uno de julio de dos mil catorce, que declaró fundada en parte la demanda.

La Sala declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la demandada Corporación Lindley S.A., por infracción normativa invocando lo siguiente: **i) Inaplicación del artículos 1183° del Código Civil** (determinación de la responsabilidad solidaria), **y ii) Aplicación indebida del inciso d) del artículo 68° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo** (cumplimiento de las normas de seguridad por parte de los contratistas, subcontratistas y empresas de servicios o cooperativas).

#### 3. POSICIÓN Y FALLO DE LA CORTE SUPREMA

Respecto a las causales denunciadas la Corte Suprema señala:

Sobre la **infracción normativa por inaplicación del artículo 1183° del Código Civil**, señala que la causal de inaplicación de una norma de

derecho material se configura cuando se deja de aplicar una norma que contiene la hipótesis que describe el presupuesto fáctico establecido en el proceso, lo que implica un desconocimiento de la ley como norma jurídica abstracta de tal suerte que no se trata de un error en el modo de aplicarla, sino de una omisión de cumplirla; ya que para los efectos de la responsabilidad solidaria que es materia de análisis debe tenerse en cuenta que por regla general, para determinar la existencia de una obligación solidaria, la obligación debe estar establecida en la ley o en el título de la obligación en forma expresa, tal como lo prescribe el artículo 1183° del Código Civil, sin embargo, en materia laboral, dicha regla no es tan absoluta, puesto que por la naturaleza de los derechos que se discute, opera algunas excepciones a la regla, las mismas que se han venido reconociendo en la jurisprudencia, a tal punto que éstas se plasmaron en el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2008; refiere la Casación que para el caso de autos debe tenerse en cuenta que **en la recurrida se ha determinado que la Corporación Lindley S.A. no sólo coordinaba la venta de los productos que elaboraba, sino que además, a través de los denominados desarrolladores supervisaba las labores de la demandante**; por lo que en merito a lo señalado en el considerando precedente y al no presentarse el presupuesto fáctico establecido en la norma materia de infracción, la causal invocada deviene en infundada.

Respecto a la **infracción normativa por aplicación indebida del inciso d) del artículo 68° de la Ley 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo)**, señala que debe tenerse en cuenta que la causal de aplicación indebida supone un error por parte del juzgador al momento de elegir la norma que va a servir de sustento jurídico para declarar el derecho de las partes, por tanto la norma seleccionada resulta impertinente a la cuestión fáctica determinada en el proceso, conforme a la postulación de las partes; en tal sentido, **se aprecia del análisis de la resolución recurrida que la norma materia de infracción no ha servido de sustento para determinar la responsabilidad solidaria de la recurrente**, en tal razón la causal invocada deviene en infundada.

Por estas consideraciones, la Corte Suprema declara **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada Corporación Lindley S.A.; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha siete de enero del dos mil quince, que confirmó las sentencia emitida en primera instancia; y, **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante Liz Karin López Yaya, sobre Indemnización por Daños y Perjuicios.

#### 4. ANÁLISIS DE LA CASACIÓN

##### 4.1. DEL ARGUMENTO FÁCTICO Y DEL FALLO EMITIDO

Según la sentencia, la demandante pretende el pago de indemnización (solidaria) por daños y perjuicios por el accidente de trabajo ocurrido en el desarrollo de sus labores, habiendo por Sentencia de fecha 31 de julio del 2014, el Juez del Segundo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, declarado fundada en parte la demanda, reconociendo a favor de la demandante los conceptos de daño a la persona y daño moral en el monto de S/.300,000.00 (trescientos mil con 00/100 nuevos soles); y por Sentencia de Vista de fecha 7 de enero del 2015, emitida por el Colegiado Superior de la Cuarta Sala Laboral Permanente de la citada Corte Superior, confirmó la sentencia apelada modificándola en la suma de abono en el monto de S/.100,000.00 (cien mil con 00/100 nuevos soles). La Corte Suprema confirma la indemnización solidaria laboral al grupo de empresa sustentando, respecto de la primera causal de infracción normativa por inaplicación del artículo 1183 del Código Civil, que en materia laboral, la regla del artículo 1183 del Código Civil ni del Pleno Jurisdiccional Laboral 2008, no es tan absoluta, puesto que por la naturaleza de los derechos que se discute, opera algunas excepciones a la regla, las mismas que se han venido reconociendo en la jurisprudencia, como en el caso de autos, que se acreditado la existencia de actividades de coordinación y supervisión por parte de la empresa principal Corporación Lindley S.A. a la empresa contratista EY representada por Mauro Ugaz en el marco

de la existencia de una relación comercial entre empresas; en relación a la infracción normativa por aplicación indebida del inciso d) del artículo 68° de la Ley 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), precisa que debe tenerse en cuenta que la causal de aplicación indebida supone un error por parte del juzgador al momento de elegir la norma que va a servir de sustento jurídico para declarar el derecho de las partes, del análisis de la resolución recurrida, la norma materia de infracción, no ha servido de sustento para determinar la responsabilidad solidaria de la recurrente.

#### **4.2. ANÁLISIS DE LA NUEVA CAUSAL QUE SUSTENTA LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL**

En el caso analizado, la Corte Suprema amparó la Indemnización solidaria laboral (costo laboral) entre la empresa principal y la contratista por daños derivados de accidente de trabajo (obligación laboral). La decisión se sustentó en la existencia de **actividades de coordinación y supervisión por parte de la empresa principal Corporación Lindley S.A. a la empresa contratista EY representada por Mauro Ugaz** (con la que solo tiene un vínculo comercial de distribuidora) **en el marco de la existencia de una relación comercial entre empresas**, se señala que Corporación Lindley S.A. **no solo coordinaba la venta de sus productos, función que supuestamente realizaba otra empresa, sino que, además, supervisaba las labores del trabajador,** este es el único argumento que expresa la sentencia analizada.

#### **4.3. DEL APARTAMIENTO DEL PLENO JURISDICCIONAL LABORAL NACIONAL 2008**

En el caso analizado, el argumento de la existencia de actividades de coordinación y supervisión por parte de la empresa principal Corporación Lindley S.A. a la empresa contratista EY representada por Mauro Ugaz en el marco de la existencia de una relación comercial entre empresas, en estricto, revela el **APARTAMIENTO de lo**

señalado en el Pleno Jurisdiccional Laboral del 2008 donde en ningún extremo se establece que las actividades de coordinación y supervisión en el marco de la existencia de una relación comercial entre empresas, podrá considerarse como causal para declarar la existencia de responsabilidad solidaria entre las empresas, allí se extiende la solidaridad laboral en los casos de vinculación económica (mismos dueños y accionistas), grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude legal; a nuestro criterio además la supervisión es un elemento esencial del éxito de un grupo de empresas como así a naturaleza de la actividad que desempeña el grupo de empresas lo exige, no por ello sin mayor argumento deba atribuírsele al grupo de empresas responsabilidad solidaria laboral.

Con este precedente, se va creando una **nueva causal** que no está considerada en el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional 2008 ni en la ley para atribuir responsabilidad solidaria laboral al grupo de empresa, **lo cual genera una incertidumbre jurídica y la inexistencia de predictibilidad por parte de la Corte Suprema en sus fallos sobre la responsabilidad solidaria en materia laboral**, pese haberse citado como antecedente normativo el Pleno Jurisdiccional del año 2008 sin mayor análisis.

#### **4.4. DEL VOTO EN MINORÍA QUE COMPARTE NUESTRO CRITERIO**

El voto en minoría del Señor Juez Supremo Arias Lazarte, se sustenta en que, sobre la causal de infracción normativa por inaplicación del artículo 1183° del Código Civil, esta causal la encuentro fundada, porque el criterio del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del 2008, en forma mayoritaria aprobó la postura de que “ *Existe solidaridad en las obligaciones laborales, no solamente cuando se configuren los supuestos previstos en el artículo 1183° del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista vinculación económica o grupo de empresas*”; pues **en el caso de autos NO se da ninguno de los supuestos de hecho del artículo 1183° del Código Civil y tampoco**

está acreditada la existencia de vinculación económica entre las empresas codemandadas a que se refiere el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional 2008, porque la vinculación de empresas no es lo mismo que relación comercial entre empresas; y que en el presente caso existe una relación comercial entre las codemandadas, pero no está probado el vínculo económico en los términos que la ley tiene referido sea para la materia tributaria (Ley del Impuesto a la Renta) o en el artículo 4° del 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 (Decreto Supremo N° 008-2008-TR), o en la legislación especializada Resolución CONASEV N° 090-2005-EF-94.10, Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos, modificado por las Resoluciones CONASEV N° 005-2006-EF-94.10 y N° 016-2007-EF-94.10.

Por esta razón, el magistrado Arias Lazarte, vota por que se declare fundado el recurso de casación interpuesto por la co demandada, Corporación Lindley S.A.; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista contenida en la Resolución de fecha siete de enero de dos mil quince; y, actuando en sede de instancia: REVOCARON la sentencia emitida en primera instancia, que declara fundada en parte la demanda respecto al extremo del pago solidario del monto indemnizatorio y REFORMÁNDOLO lo declararon Infundado respecto a la co demandada Corporación Lindley S.A., en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante Liz Karin López Yaya, sobre indemnización por daños y perjuicios.

#### **4.5. DE LA NECESIDAD DE UNIFORMIZAR CRITERIOS EN LA JURISPRUDENCIA SOBRE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL**

La Corte Suprema debió realizar un análisis más profundo de la responsabilidad solidaria en el grupo de empresas y no imputar

responsabilidad solidaria de manera ligera, lo cual revela, como hemos analizado en el primer capítulo, se mantiene el nivel patológico del concepto de grupo de empresa en la jurisprudencia laboral, además de los pronunciamiento contradictorios emitidos por la Corte Suprema al respecto, por lo que debe unificarse la jurisprudencia sobre el tema analizado a partir de la Lectura del Pleno Jurisdiccional Laboral de 2008, así como la verificación de las nuevas causales que imputan responsabilidad solidaria al grupo de empresas y tomando en cuenta el objetivo de la conformación de grupos de empresas que no es necesariamente para desconocer los derechos laborales de los empleados.

La responsabilidad solidaria no puede ser presumida como lo viene haciendo la Corte Suprema, sino, debe ser regulado legalmente y acreditada dentro de un proceso judicial con las pruebas idóneas correspondientes mediante un debido proceso y la seguridad jurídica que todo proceso conlleva.

Finalmente, es necesario agregar que en el análisis de la sentencia, no se ha desarrollado nuevamente el derecho fundamental a la libertad de empresa otorgada por la Constitución Política del Perú, lo cual es peligroso.

**3.2.3. CASACIÓN LABORAL N° 10759-2014-LIMA – LA CORTE SUPREMA ATRIBUYÓ RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL PAGO DE BENEFICIOS LABORALES A EMPRESAS DE UN MISMO GRUPO EMPRESARIAL EN RAZÓN A QUE TODAS SE BENEFICIARON CON LOS SERVICIOS DEL EX TRABAJADOR, POR EL SOLO HECHO DE PERTENECER A UN GRUPO DE EMPRESAS.**

**1. DATOS DEL EXPEDIENTE**

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica	
Casación	N° 10759-2014-LIMA
Demandante	Dante Hugo Barbis Ayres.
Demandados	HIDRANDINA S.A., ELECTRONOROESTE S.A.,ELECTROCENTRO S.A.
Materia	Pago de beneficios sociales
Fecha de emisión	09 de marzo del 2015

**2. MATERIA DEL RECURSO**

El demandante Dante Hugo Barbis Ayres, interpone recurso de casación contra la Sentencia de Vista de fecha tres de enero del dos mil catorce, que revocó la sentencia apelada de fecha veintinueve de agosto del dos mil ocho, que declaró fundada en parte la demanda.

La Sala declaró procedente el recurso de casación interpuesto por el demandante Dante Hugo Barbis Ayres, por infracción normativa invocando lo siguiente: **i) Inaplicación del artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral**, que establece: “en toda prestación de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”, y **ii) Inaplicación del Principio de la Realidad.**

### 3. POSICIÓN Y FALLO DE LA CORTE SUPREMA

Respecto a las causales denunciadas la Corte Suprema señala:

Sobre la causal denunciada de Inaplicación del artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece: *“en toda prestación de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”*; en el caso de autos, del contrato de Locación de Servicios, se aprecia en la cláusula segunda que los demandados como integrantes del Grupo DIstriluz, contrataron al demandante con el objeto de que preste sus servicios de asesoría técnica especializada en tecnología informática, **hecho que es ratificado con la tarjeta de presentación, en los informes de actividades y en los correos electrónicos en los que además de verificarse las labores para las empresas del consorcio se acredita el carácter subordinado y permanentes de las labores**, con los que se demuestra la naturaleza laboral de la relación contractual que ha existido con las codemandadas integrantes del grupo empresarial DISTRILUZ; **al haberse beneficiado de las labores del demandante corresponde los miembros del grupo de empresas**, el pago solidario de los beneficios sociales que se han generado a favor del demandante, entre las referidas empresas, sin perjuicio de reconocer que cada una de las empresa tengan una autonomía y personalidad jurídica propia, lo que encuentra justificación en el Principio de Primacía de la Realidad por encima de las formas jurídicas, además del carácter tuitivo del Derecho Laboral y a la prioridad en el pago de las obligaciones laborales establecidos en el artículo 24 y 25 de la Constitución Política del Perú, criterio que además ha sido recogido en el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional del 2008 en el que se indica respecto a la responsabilidad solidaria en el pago de las obligaciones laborales como conclusión plenaria que: *“Existe solidaridad en las obligaciones laborales, no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencia la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”*. En consecuencia, se determina que

en la sentencia recurrida se ha inaplicado la norma denunciada, por la cual la causal invocada deviene en fundada,

Por estas consideraciones, la Corte Suprema declara **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante Dante Hugo Barbis Ayres; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha tres de enero del dos mil catorce, y *actuando en sede*, **CONFIRMARON** la sentencia apelada de fecha veintinueve de agosto del dos mil ocho, que declaró fundada en parte la demanda; en consecuencia, **DISPUSIERON**, que se abone en forma solidaria en la suma de doscientos cincuenta y tres mil ciento treinta con 41/100 nuevos soles (S/. 253,131.41) más interés legales y financieros que se liquidaran en ejecución de sentencia; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con las entidades demandadas Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electronoreste Medio S.A. – Hidrandina S.A., Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electronoroeste S.A. – Electornoroeste S.A., Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Norte S.A. – Electronorte S.A., y Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Centro S.A. – Electrocentro S.A., sobre pago de beneficios sociales, interpuesta por Dante Hugo Barbis Ayres.

#### 4. ANÁLISIS DE LA CASACIÓN

##### 4.1. DEL ARGUMENTO FÁCTICO

Según la sentencia, se acreditó la subordinación y permanente de la relación contractual con el contrato de locación de servicios donde se precisa la concurrencia de los codemandados como celebrantes del contrato, así como el hecho de que el demandante remitía información de sus actividades a las empresas codemandadas, habiendo por lo tanto las empresa demandadas sido beneficiadas de las labores del demandante, lo cual corresponde analizarse bajo el principio de primacía de la realidad, correspondiendo que las empresas demandadas integrantes del grupo de empresas, asuman el pago solidario de los beneficios sociales generados a favor del trabajador, la sentencia

también reconoce a cada una de las empresas su autonomía y personalidad jurídica propia.

#### **4.2. ANÁLISIS DE LOS ARGUMENTOS Y DEL FALLO QUE SUSTENTA LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL**

En el caso analizado, se advierte de los antecedentes que seis empresas conformaron un consorcio y suscribieron un contrato de locación de servicios con el demandante, quien deberá prestar servicios de asesoría técnica especializada en tecnología informática, habiéndose corroborado el carácter subordinado y permanente de las partes, por ello la Corte Suprema atribuyó responsabilidad solidaria en el pago de beneficios laborales a empresas de un mismo grupo empresarial, en razón a que todas las empresas se beneficiaron con los servicios del demandante; de este modo, se acoge el criterio recogido en el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional del 2008 donde se concluyó que existe solidaridad en las obligaciones laborales, no solo cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores.

La norma citada establece que la solidaridad no se presume. Solo la ley o el título de la obligación la establecen en forma expresa, pero en el caso de autos no existe una norma expresa que atribuya responsabilidad en asuntos laborales a los grupos de empresa y mucho menos expresamente se ha establecido la responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo del demandante, la Corte Suprema asumiendo lo establecido en el Pleno Jurisdiccional mencionado y lo dispuesto por el artículo 24 de la Constitución: *“el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador, tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador”*, sin mayor desarrollo de la libertad de empresa otorgada también por la Constitución, atribuye responsabilidad solidaria laboral al grupo de empresas, considerando únicamente el principio de primacía de la realidad, en evidente

contravención al artículo 26 de la Constitución que establece que en las relaciones laborales debe primar el respeto al principio de igualdad de oportunidades, también el carácter irrenunciable de los derechos constitucionales y legales.

También en esta Casación Laboral N° 10759-2014-Lima, la Corte Suprema refiere que existe responsabilidad solidaria sobre deudas laborales cuando se celebra un contrato de colaboración empresarial que es el Consorcio, sin tener en cuenta que el caso trata sobre una figura jurídica distinta al grupo de empresas. Esta casación sustenta su decisión en lo siguiente: **1)** En el Principio de Primacía de la realidad por encima de las formas jurídicas, **2)** En el carácter tuitivo del Derecho Laboral y a la prioridad en el pago de las obligaciones laborales establecida en los art. 24 y 26 de la Constitución Política del Perú, y, **3)** En el criterio recogido en el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional del 2008 sobre la responsabilidad solidaria en el pago de obligaciones laborales; no teniéndose en cuenta en absoluto el derecho a la libertad de empresa ni la libertad de contratación.

#### **4.3. LA SUBORDINACIÓN LABORAL Y EL SERVICIO PRESTADO EN BENEFICIO DEL GRUPO DE EMPRESAS GENERAN RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL**

Según la Casación analizada, la Corte Suprema estableció que los consorciados, en una relación de colaboración empresarial, cuando de la verificación de las actividades se acredite subordinación y que el servicio del trabajador beneficio a los miembros del grupo de empresas, deben asumir responsabilidad solidaria por los créditos laborales y de seguridad social adeudados a un trabajador, ello también se sustenta en el Principio de Primacía de la Realidad y la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

La sentencia casatoria, apoya su decisión únicamente en lo establecido por el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional 2008, y no realizar un mayor análisis sobre la libertad de empresa otorgadas por la Constitución, pues las empresas consorciadas, son personas

jurídicas con autonomía propia como la propia sentencia lo reconoce, por lo que debe atribuirse responsabilidad solidaria a la empresas que contrató al demandante y no atribuir responsabilidad solidaria sin mayor análisis al grupo de empresas solo por solidaridad laboral, máxime, no se ha acreditado que la empleadora haya estado en condiciones de insolvencia para dejar de asumir su responsabilidad laboral, atentando de este modo a la libertad de empresa, vulnerándose derechos fundamentales.

#### **4.4. DE LA NECESIDAD DE REGULAR LAS RELACIONES LABORAS Y LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL DEL GRUPOS EMPRESARIALES**

La Corte Suprema debió realizar un análisis más profundo de la responsabilidad solidaria laboral de grupo de empresas y no imputar responsabilidad solidaria sin considerar los derechos que tienen los grupos empresariales respecto de su creación y las actividades que desarrollan, pues la responsabilidad solidaria no puede ser presumida como lo viene haciendo la Corte Suprema, sino, debe ser regulado legalmente y acreditada dentro de un proceso judicial, conforme se estableció en los procesos civil sobre obligaciones contractuales y extracontractuales previstos por el artículo 1183 del Código Civil.

#### **3.2.4. CASACIÓN LABORAL N° 13685-2013-LA LIBERTAD – LA CORTE SUPREMA ESTABLECE QUE NO BASTA CON PERTENECER A UN MISMO GRUPO ECONÓMICO PARA DECLARAR LA EXISTENCIA DE UNA ÚNICA Y CONTINUA RELACIÓN LABORAL CON EL TRABAJADOR, NI TAMPOCO PARA DECLARAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS ADEUDOS LABORALES; SINO QUE EXISTEN OTROS ELEMENTOS QUE DEBEN VALORARSE PARA DETERMINAR ELLO**

## 1. DATOS DEL EXPEDIENTE

Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República	
Expediente	N° 13685-2013-La Libertad
Demandante	Deisy Cleotilde Tadeo Mogollón Viuda de Olgún
Demandados	Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, Telefónica del Perú Sociedad Anónima Cerrada.
Materia	Pago de beneficios sociales
Fecha de emisión	20 de junio del 2014

## 2. MATERIA DEL RECURSO

Las demandadas Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, Telefónica del Perú Sociedad Anónima Cerrada, interponen recurso de casación contra la Sentencia de Vista expedida por la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, que confirmando la sentencia de primera instancia de fecha veinticuatro de enero del dos mil trece, declara fundada la demanda, y modificando la suma de abono, ordenaron a las emplazadas que paguen solidariamente a favor de la actora la suma de ochenta y cinco mil ciento setenta y siete y 72/100 nuevos soles (S/. 85,177.72) por concepto de remuneraciones y gratificaciones.

La Sala declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la demandada **Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta**, Telefónica del Perú Sociedad Anónima Cerrada, por infracción normativa, invocando lo siguiente: **a) Violación al artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Perú**, debido a que la Sala no se ha pronunciado sobre su pedido de revocatoria del extremo que declara una única y continua relación laboral, pese a que en autos obra el contrato, que demuestra que el actor ha sostenido relaciones laborales distintas con cada una de las demandadas, como son la carta de renuncia presentada a cada empresa, no se ha precisado la ley o principio que justifique que el trabajador de una empresa deba percibir la remuneración otorgada por la otra empresa en la cual dejo de laborar, la existencia de un grupo económico no implica la configuración de

una sola relación laboral, más aun se no existe norma que establezca que los trabajadores de una empresa deben ser considerados como trabajadores de un grupo, se ha citado el Pleno Jurisdiccional Laboral 2008 sin analizarse la aplicación de la parte pertinente del mismo en el caso de autos, máxime si esta señala que debe acreditarse la existencia de dirección conjunta por parte de las empresas del grupo respecto al trabajador para determinar la existencia de solidaridad; **b) Inaplicación del artículo 16 inciso b) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**, manifestando que conforme a dicha norma constituye una causal de extinción del contrato de trabajo, la renuncia del trabajador, como en efecto ha sucedido en el presente caso, renuncia y liquidación que no han sido materia de cuestionamiento, y que dieron lugar a la extinción de la relación laboral de la actora con Telefónica del Perú Sociedad Anónima abierta el 30 de setiembre del 2001, por lo que no correspondería el pago de los reintegros reclamados; **c) Inaplicación del artículos 4 y 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**, manifestando que de conformidad a tales artículos no existe una sola relación de trabajo entre la demandante y las emplazadas, por lo que debieron distinguirse dos vínculos laborales independientes, no existiendo respecto al periodo laborado para Telefónica Servicios Comerciales Sociedad Anónima Cerrada prestación personal de servicios, subordinación y remuneración en relación a Telefónica Sociedad Anónima Abierta. Por su parte **Telefónica del Perú Sociedad Anónima Cerrada**, por infracción normativa, invocando lo siguiente: **a) Infracción al artículo 139 inciso 5 de la Constitución Política del Perú**, señalando que la sentencia de vista únicamente ha basado su conclusión de existencia de solidaridad entre las demandadas, en que estas tienen su domicilio y objeto principal en común, y utilizan los mismos medios de comunicación, elemento que resulta insuficientes y generales para determinar si ha existido fraude por parte de Telefónica Servicios Comerciales Sociedad Anónima Cerrada para reducir los derechos de la actora.

### 3. ARGUMENTO FÁCTICO, POSICIÓN Y FALLO DE LA CORTE SUPREMA

Respecto a las causales denunciadas la Corte Suprema señala:

Se procede realizar un análisis de aspectos formales del proceso, como el principio de motivación de las resoluciones judiciales como parte del derecho al debido proceso, la fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sim misma que la resolución exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, bajo ese contexto la resolución no solo debe ser normativa, sino también que la argumentación que ella contiene debe ser coherente, precisa y debe sustentarse en los medios de prueba correspondiente. De la revisión de los actuados, se verifica el demandante peticona se declare la continuidad y vigencia de su relación laboral con la Empresa Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta desde su fecha de ingreso el nueve de noviembre de mil novecientos ochenta y uno hasta la actualidad, de forma ininterrumpida y sin solución de continuidad, y en consecuencia se le reintegre sus remuneraciones y gratificaciones desde el año dos mil uno a la fecha. Alega el demandante que ingreso a laborar el nueve de noviembre de mil novecientos ochenta y uno para Empresa Nacional de Telecomunicaciones del Perú Sociedad Anónima (hoy Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta), y por disposición de dicha empresa, desde el uno de octubre del dos mil uno paso a presar servicios para Telefónica Servicios Comerciales Sociedad Anónima Cerrada, la cual constituye una filial de la primera empresa, reduciéndole su remuneración, presentando a Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta carta de renuncia ante un despido inminente, así como un contrato de trabajo con Telefónica Servicios Comerciales Sociedad Anónima Cerrada con efectividad desde el uno de octubre del dos mil uno, no obstante ha laborado en el mismo puesto y sin solución de continuidad, por lo que al haberse reducido sus haberes, corresponde el reintegro del mismo, así como las gratificaciones legales.

El Colegiado Superior al confirmar la sentencia, que declara fundada la demanda, expresa como fundamento de su decisión que el punto discordante en el presente proceso consiste en determinar si ha existido

continuidad en las labores de la actora, el juez de la causa acertadamente ha concluido en la existencia de un grupo económico, **atendiendo a que existe una evidente relación entre las demandadas, según las cartas dirigidas a la actora en el año dos mil cuatro con el logo distintivo de “Telefónica” además de tener el mismo objeto social y domicilio, lo cual determina la solidaridad de obligaciones laborales** conforme al Pleno Jurisdiccional Laboral 2008, ello en aplicación del principio de primacía de la realidad y el carácter irrenunciable de los derechos laborales.

Estando a lo expuesto, se advierte que la Sala Superior al resolver la controversia de autos, no ha tenido en cuenta todos los agravios expresados por Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta en su recurso de apelación, así mismo no se ha expresado las razones que amparan el reintegro así como de gratificaciones, no resultando suficiente para tal efecto concluir que la demandante ha laborado sin solución de continuidad, siendo necesario determinar si las funciones y labores que ésta ha tenido y brindado, respectivamente, durante la relación acreditada con Telefónica Servicios Comerciales Sociedad Anónima Cerrada son idénticas a las desempeñadas durante su vínculo con Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, más aun en la demanda ha sostenido que para esta última ha ostentado el cargo de Técnico II y para aquella el de Asesor Comercial, aunado a ello se aprecia que en la sentencia recurrida se invoca el principio de irrenunciabilidad de derechos, sin precisar qué derechos constitucionales o legales adquiridos se estarían vulnerando, por consiguiente no se evidencia los fundamentos de la sentencia de mérito se sujeten a las reglas contenidas en los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, concordante con los artículos 50.6 y 122,4 y 122.3 del Código Procesal Civil, lo que constituye un defecto de motivación que no es posible enmendar en sede casatoria, por lo que corresponde anular la sentencia de mérito a efecto de que la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, emita un nuevo pronunciamiento conforme a las precisiones expresadas en la presente, careciendo emitir pronunciamiento respecto de las demás causales.

Por estas consideraciones, la Corte Suprema declara **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta y Telefónica Servicios Comerciales Sociedad Anónima Cerrada; en consecuencia **NULA** la Sentencia de Vista obrante de fecha trece de agosto del dos mil trece, expedida por la Segunda Sala Laboral del a Corte Superior de Justicia de La Libertad; **DISPUSIERON** que la referida Sala, expida nueva sentencia conforme a las presiones expuestas en la presente; en los seguidos por Deisy Cleotilde Tadeo Mogollón Viuda de Olgúin, sobre pago de benéficos sociales, contra Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta y Telefónica Servicios Comerciales Sociedad Anónima Cerrada.

#### 4. ANÁLISIS DE LA CASACIÓN

##### 4.1. DEL ARGUMENTO QUE SUSTENTA EL FALLO

La Corte Suprema declara Nula la Sentencia de Vista, sustentando que **no basta con pertenecer o laborar para empresa de un mismo grupo económico para presumir o declarar la existencia de una única y continua relación laboral con el trabajador, ni tampoco para declarar la responsabilidad solidaria de los adeudos laborales, sino, que existen otros elementos que deben valorarse para determinar ello**; existirá solidaridad siempre que se haya demostrado vinculación laboral y que las labores sean idénticas o guarden relación entre ellas; contrario sensu, para no atribuir responsabilidad solidaria, debe acreditarse que las labores realizadas en una y otra empresa, deben ser distintas.

En esta casación no solo se desconoce lo establecido en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008 que afirma que existe responsabilidad solidaria cuando se prueba la existencia una vinculación económica o de un grupo de empresas, **sino también, se reafirma que deben valorarse nuevos elementos adicionales para determinar la responsabilidad solidaria entre las dos empresas codemandadas.**

#### **4.2. DEL LOS REQUISITOS ADICIONALES PARA DETERMINAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL**

La Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, dando cumplimiento a lo ordenado en la Casación Laboral N° 13685-2013-La Libertad, en el Expediente N° 728-2010, ha desarrollado y tenido en cuenta lo siguiente como requisitos adicionales: **a)** La prestación de servicios a distintas empresas del grupo, se reconoce que las codemandadas cuentan con un objeto social similar. **b)** La confusión patrimonial, reconoce que las codemandadas trabajaban en un mismo domicilio, y, **c)** La utilización abusiva de la personalidad jurídica de las empresas que conforman el grupo, se prueba la existencia de una circulación fraudulenta del trabajador, al obligarlo a renunciar en una empresa e inmediatamente ser contratado por otra empresa del mismo grupo.

Ha quedado claro que **la solidaridad no está implícita, ni está sujeto únicamente a la existencia de un grupo empresarial como pretende el Pleno Casatorio Laboral 2008**, sino, solo habrá solidaridad con las empresas del grupo respecto de las que se haya demostrado vinculación laboral, y **sólo si existen funciones y labores similares entre el puesto que ocupaba el trabajador en la empresa anterior y el puesto que ocupó en la siguiente empresa vinculada**, de ese modo operará la continuidad en la relación laboral, independientemente del nombre del cargo o puesto de trabajo en ambas empresas.

#### **4.3. SOBRE LA VINCULACIÓN ECONÓMICA DE LAS EMPRESAS PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL**

El Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional 2008 ha precisado como causal para atribuir responsabilidad solidaria laboral, la vinculación económica; **en el Perú, en materia laboral, no tenemos una definición legal consensuada sobre empresas vinculadas para efectos laborales, solo tenemos como única definición para efectos**

**económicos empresariales** lo que establece el artículo 4 del Reglamento de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE, Decreto Supremo N° 008-2008-TR., que señala que se considera como grupo económico *“al conjunto de empresas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que están sujetas al control de una misma persona natural o jurídica o de un mismo conjunto de personas naturales o jurídicas”*; pero esta definición se desarrolló con la única finalidad de excluir aquellas empresas que pertenezcan a grupos económicos del alcance de la Ley de la Micro y Pequeña Empresa, **y no para efectos laborales. Nuestra jurisprudencia laboral, tampoco ha desarrollado una definición sobre vinculación económica de las empresas o grupo de empresas para efectos laborales a fin de determinar responsabilidad solidaria laboral sobre ellas.**

#### **4.4. DE LA NECESIDAD DE ANALIZAR LOS SUPUESTOS ESTABLECIDOS EN EL PLENO JURISDICCIONAL LABORAL NACIONAL 2008 Y LA LIBERTAD DE EMPRESA PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL**

La Corte Suprema debió realizar un análisis más profundo de la responsabilidad solidaria en el grupo de empresas, ya que esta no puede ser presumida como lo viene haciendo la Corte Suprema, sino, debe ser regulado legalmente mediante norma expresa a fin de evitar vulneración al derecho a la libertad de empresa que también es otorgada por la Constitución Política del Perú, para que finalmente debe analizarse en forma conjunta con el Principio de la Primacía de la Realidad.

### 3.2.5. CASACIÓN LABORAL N° 3069-2011-LA LIBERTAD – LA CORTE SUPREMA ESTABLECE QUE DEBE IDENTIFICARSE A LAS EMPRESAS VINCULADAS PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL

#### 1. DATOS DEL EXPEDIENTE

Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República	
Expediente	N° 3069-2011-La Libertad
Demandante	Deisy
Demandados	Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, Telefónica del Perú Sociedad Anónima Cerrada.
Materia	Cumplimiento de obligaciones laborales
Fecha de emisión	

#### 2. MATERIA DEL RECURSO

Las empresas demandadas, interponen recurso de casación contra la Sentencia de Vista, que confirmando la sentencia de primera instancia, declara fundada la demanda.

La Sala declaró procedente el recurso de casación interpuesto por las empresas demandadas, y procedió a analizarla.

#### 3. ARGUMENTO FÁCTICO, POSICIÓN Y FALLO DE LA CORTE SUPREMA

La jurisprudencia laboral analizada debido a la falta de regulación de la responsabilidad solidaria del grupo de empresas, se sustenta en el artículo VIII del Título Preliminar del Código Civil, norma que establece que los jueces “no pueden dejar de administrar justicia por defecto o deficiencia de la ley”; en Luis últimos años la Corte Suprema a través de sus sentencias, ha delimitado algunos **criterios para identificar** en qué casos existe un grupo de empresas o de empresas económicamente vinculadas entre sí, habiendo establecido los siguientes criterios inspirados en el Principio de Primacía de la Realidad:

- a) La participación societaria, caso en el que se determina quiénes son los accionistas o propietarios de las empresas supuestamente vinculadas.
- b) Verificar si las empresas actúan como una sola empresa o bajo una estrategia común.

Esta casación también considerará los siguientes **elementos que identifican** la existencia de un grupo económico o de empresas económicamente vinculadas entre sí:

- a) La participación activa de un mismo ejecutivo en dos empresas, actuando en una como apoderado y firmando el contrato de trabajo y actuando anteriormente en la otra empresa como Sub-Gerente de Gestión y Administración de Recursos Humanos.
- b) El hecho de que ambas empresas demandadas compartían un mismo domicilio social también es un elemento a tomar en cuenta.
- c) El que en distintas publicaciones periodísticas se les anunciaba como parte integrante de un mismo grupo.

Estos argumentos han concluido que la Corte Suprema declara **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta y Telefónica del Perú Sociedad Anónima Cerrada; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista recurrida, que confirmó las sentencia emitida en primera instancia; y, **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido sobre cumplimiento de obligaciones laborales, contra Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta y Telefónica del Perú Sociedad Anónima Cerrada.

De este modo la Corte Suprema ratificó los elementos señalados por la Sala Laboral, instancia inferior que resolvió el caso, a efectos de determinar la existencia de un grupo económico entre las empresas demandadas.

## 4. ANÁLISIS DE LA CASACIÓN

### 4.1. DEL ARGUMENTO QUE SUSTENTA EL FALLO

En esta casación analizada, la Corte Suprema de la República se ha pronunciado sobre la vinculación laboral entre empresas de un mismo grupo empresarial, precisando que el hecho de laborar para empresas de un mismo grupo empresarial, no implica por sí sólo la existencia de obligaciones solidarias entre las empresas frente al trabajador, pues deberá considerarse además como nuevo elemento la participación activa de un mismo funcionario en dos empresas (subgerente de Recursos Humanos de una empresa firmó las boletas de pago, y en su condición de apoderado de la otra empresa suscribió un contrato de condiciones de trabajo); así mismo debe considerarse que las empresas tengan un mismo domicilio social para desarrollarse; también debe considerarse los diversos anuncios periodísticos que presentan a ambas empresas como parte de un mismo grupo económico.

### 4.2. DEL LOS REQUISITOS ADICIONALES PARA DETERMINAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL

Dicha Casación adicionalmente ha establecido que para determinar responsabilidad solidaria luego de identificar al grupo empresarial, existen otros elementos que deben valorarse para atribuir responsabilidad solidaria, como por ejemplo: **1.-** Si el trabajador realizó idénticas laborales, **2.-** Si las empresas guardan relación alguna entre sí, **3.-** La prestación de servicios del trabajador a diferentes empresas del grupo, **4.-** La confusión de patrimonio (unir patrimonios con distinto dueño pero forman una sola unidad patrimonial), **5.-** La planilla única.

En este contexto, que quedado claro que **la solidaridad no está implícita, ni está sujeto únicamente a la existencia de un grupo empresarial como pretende el Pleno Casatorio Laboral 2008**, sino, habrá solidaridad con las empresas del grupo cuando se haya demostrado vinculación laboral, y **sólo si existen funciones y labores similares entre el puesto que ocupaba el trabajador en la empresa**

anterior y el puesto que ocupó en la siguiente empresa vinculada, de ese modo operará la continuidad en la relación laboral.

#### **4.3. SOBRE LA VINCULACIÓN ECONÓMICA DE LAS EMPRESAS PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL**

El Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional 2008 ha precisado como causal para atribuir responsabilidad solidaria laboral, la vinculación económica; en el Perú, en materia laboral, no tenemos una definición legal consensuada sobre empresas vinculadas para efectos laborales, **solo** tenemos definición en el artículo 4 del Reglamento de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE, Decreto Supremo N° 008-2008-TR., que señala que se considera como grupo económico *“al conjunto de empresas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que están sujetas al control de una misma persona natural o jurídica o de un mismo conjunto de personas naturales o jurídicas”*; pero esta definición está referida al grupos económicos para fines económicos empresariales de alcance de la Ley de la Micro y Pequeña Empresa, **y no para efectos laborales**. Nuestra jurisprudencia laboral, tampoco ha desarrollado.

#### **3.3. LA VARIEDAD DE CRITERIOS DESARROLLADOS POR LA CORTE SUPREMA PARA IMPUTAR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL NO PERMITEN INVOCAR PREDICTIBILIDAD AL RESPECTO**

Durante el desarrollo del presente trabajo siempre hemos indicado que existe diversos criterios de la Corte Suprema para imputar responsabilidad solidaria laboral, inclusive se han creado nuevos presupuestos o causales para ello, también se han aparta del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008 que es el marco legal para imputar responsabilidad solidaria laboral según las sentencias casatorias, todo ello, no permite unificar criterios ni invocar predictibilidad en los fallos de la corte suprema, por ello

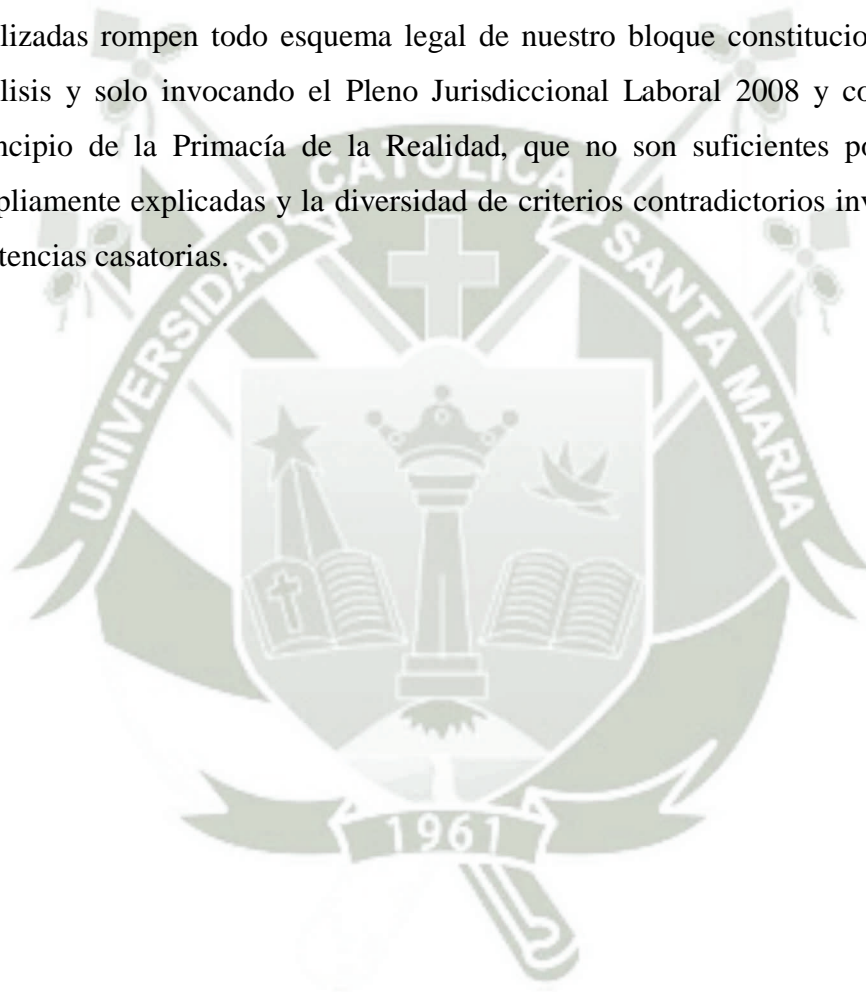
creemos que es necesario regular legalmente el tema de la responsabilidad solidaria sobre derechos laborales a grupo de empresas.

Coincidimos con el criterio de algunas casaciones mediante las cuales desestiman las pretensiones laborales de obligaciones laborales contra Grupo de Empresas, **sustentándose en que no se han acreditado objetivamente la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas, por el solo hecho de que el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008 establezca algunos presupuestos incompletos o invocar únicamente el Principio de la Primacía de la Realidad, NO son suficientes para imputar responsabilidad solidaria por derechos laborales al Grupo de Empresas**, pues se tiene que analizar algunos elementos o presupuestos adicionales para imputar responsabilidad solidaria, y no atente contra la libertad de empresa y libertad de contratación otorgadas por la Constitución.

La Corte Suprema debe efectuar un análisis más profundo de la responsabilidad solidaria laboral en el Grupo de Empresas, desarrollando también el derecho a la libertad de empresa que se agrupan con fines económicos y no siendo el objeto de estas desconocer derechos laborales, también el derecho a la libertad de contratación, y verificando la posibilidad de fraude entre las empresas, y no imputar responsabilidad solidaria únicamente considerando el Pleno Jurisdiccional Laboral 2008 de Jueces Superiores cuyos criterios hoy en día resultan incompletos y no brinda ninguna garantía para imputar responsabilidad solidaria; en ese sentido, la responsabilidad solidaria no puede ser presumido, sino determinado mediante Ley o mediante el contrato laboral, en todo caso mediante un proceso judicial donde deberá actuarse las pruebas ofrecidas por las partes destinados a acreditar o no la responsabilidad solidaria, respetando el debido proceso, sin imponer el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional 2008 de Jueces Superiores ni solo el Principio de Primacía de la Realidad; **pues debemos tener presente que el crecimiento económico del país, ha permitido lícitamente agruparse a las empresas con fines económicos y también ha permitido el ingreso de grupos económicos extranjeros en el país para invertir y agruparse con fines económicas, lo cual también es lícito.**

Finalmente, cabe reiterar que la Corte Suprema debe unificar todos los criterios desarrollados en sus sentencias incluyendo el análisis del criterio establecido en el Pleno Jurisdiccional Laboral del 2008, y solo deberá imputarse responsabilidad solidaria laboral a aquellas empresas que se apartan fraudulentamente de los derechos

laborales de los trabajadores, y cuando se acredite otros elementos que colisionan contra los derechos laborales, contra la libertad de empresa y contra la libertad de contratar; en todo caso, debe imputarse responsabilidad solidaria al dueño de la empresa, a los directivos de la empresa, a los accionistas, etc., por su mala actuación en la celebración del contrato laboral, pero no imputar responsabilidad solidaria al grupo de empresa, **que tiene existencia distinta a la de sus miembros conforme establece el artículo 78 del Código Civil** que establece: *“La persona jurídica tiene existencia distinta de sus miembros y ninguno de éstos ni todos ellos tienen derecho al patrimonio de ella ni están obligados a satisfacer sus deudas”*. Las casaciones analizadas rompen todo esquema legal de nuestro bloque constitucional sin mayor análisis y solo invocando el Pleno Jurisdiccional Laboral 2008 y considerando el Principio de la Primacía de la Realidad, que no son suficientes por las razones ampliamente explicadas y la diversidad de criterios contradictorios invocados en las sentencias casatorias.



## CAPITULO CUARTO

### LA NECESIDAD DE REGULAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA SOBRE OBLIGACIONES LABORALES EN EL PERÚ

#### 4.1. DEL CRITERIO DE LA CORTE SUPREMA PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA POR OBLIGACIONES LABORALES

Nuestra jurisprudencia nacional, no profundiza las razones por las que fija la responsabilidad solidaria laboral al Grupo de Empresas o Grupo Económico, sino alega únicamente el Principio de la Primacía de la Realidad, la solidaridad laboral, la irrenunciabilidad de los derechos laborales, olvidándose por completo también de desarrollar el derecho a la libertad de empresa, libertad de contratación, económica social de mercado, iniciativa privada, otorgadas también por la Constitución Política del Perú; el marco legal que sustenta la responsabilidad solidaria laboral, es el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008 que establece: *“Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”*; asimismo, acordaron en dicho Pleno Jurisdiccional que se presente una propuesta legislativa en el siguiente sentido: *“Solicitar a la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la República para que en ejercicio de sus facultades presente una iniciativa legislativa respecto a la regulación de la solidaridad en materia laboral”*; iniciativa que hasta la actualidad no se ha presentado, por ello la jurisprudencia en los últimos años viene desarrollando una variedad de criterios para imputar responsabilidad solidaria laboral al grupo de empresas.

#### **4.2. SUPUESTOS DEL PLENO JURISDICCIONAL LABORAL NACIONAL 2008 PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL**

El referido Pleno Jurisdiccional, establece que se atribuye responsabilidad solidaria al grupo de empresas, cuando:

- A.** Cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil cuya naturaleza normativa fue creada para fines contractuales y no para fines laborales y menos para atribuir extensivamente responsabilidad solidaria laboral por obligaciones laborales.
- B.** Cuando exista vinculación económica, pero no desarrolla sobre la vinculación económica entre un grupo de empresas, pues debe tenerse presente que las empresas que conforman un grupo de empresas, siempre se agruparan con la finalidad de promover una vinculación económica, por ello no necesariamente la vinculación económica debe traducirse en un fraude contractual, para atribuir responsabilidad solidaria laboral debe realizarse un mayor análisis sobre la naturaleza de la vinculación económica de las empresas.
- C.** Cuando se advierta la creación de un grupo de empresas, tampoco de desarrolla mayor argumentos sobre la evidencia de un grupo de empresas, pues su agrupamiento siempre será con una finalidad económica lo cual es lícito porque está previsto en nuestra legislación, pero no necesariamente se crea al grupo de empresa para perjudicar al trabajador, por lo que para atribuir responsabilidad solidaria laboral debe realizarse un mayor análisis sobre la naturaleza de la formación del grupo de empresas y el objeto de su creación.
- D.** Cuando se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores, en este aspecto concordamos con el Pleno Jurisdiccional, pero para ello debe analizarse acreditarse el fraude contractual.

Finalmente, este criterio no resulta lógico con el derecho a la libertad de empresa ni la libertad de contratación, pues atribuir responsabilidad solidaria por obligaciones laborales a un grupo de empresas, sin mayor argumento, es un abuso del derecho laboral; por eso urge la necesidad de regular legalmente la responsabilidad solidaria laboral, estableciéndose parámetros precisos para su imputación, porque es abusivo imputar responsabilidad solidaria al grupo de empresa de mayor solvencia económica en solidaridad con la empresa que tiene vínculo laboral con el trabajador, pese a que tampoco se ha cumplido con

acreditado la imposibilidad de incumplir con sus obligaciones laborales por parte de la empleadora.

#### 4.3. DE LOS PRINCIPIOS LABORALES INVOCADOS POR LA CORTE SUPREMA

La Corte Suprema, en las sentencias analizadas, invoca los siguientes principios para atribuir responsabilidad solidaria laboral al buro de empresas.

A. **EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD.**- Pese a que el principio de primacía de la realidad carece de recepción legal expresa en nuestro ordenamiento, el Tribunal Constitucional ha definido este concepto en sus sentencias del siguiente modo: “(...) *el principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, derivado de la naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, que ha establecido que el trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de realización de la persona (artículo 22) y, además, un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23)*”, y por ello tiene prioridad las obligaciones laborales. Los jueces extienden la responsabilidad solidaria a los demás integrantes del grupo por medio de los principios del Derecho Laboral<sup>5</sup>; en específico, mediante el principio de primacía de la realidad; pues este principio laboral de primacía de la realidad es conocido como el principio de los hechos sobre las formas, las formalidades o apariencias; es decir, en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado formalmente<sup>6</sup> o incluso la intencionalidad del empleador. En el ámbito del proceso laboral, este principio, tiene su consagración en el art. I del Título Preliminar de la NLPT, bajo el nombre del principio de veracidad, y tiene por objeto resolver los siguientes conflictos laborales (CARHUATOCTO SANDOVAL H. , 2011): 1.- La determinación de la existencia o no de una relación laboral. 2.- La determinación de la auténtica condición del trabajador. 3.- La

---

<sup>5</sup> PLÁ RODRÍGUEZ define a los principios del Derecho Laboral como aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. Es decir, los principios cumplen una triple misión: a) Informadora: sirven al legislador como fundamento para la creación del ordenamiento jurídico; b) Normativa: a falta de normas positivas, los principios actúan como fuente supletoria; c) Interpretadora: sirven como criterio orientador del juez o interprete. DE CASTRO, F. Derecho civil de España. 2da ed., Tomo I, Madrid, 1949, pp. 419 – 420. Citado por: PLÁ RODRÍGUEZ, A. Los principios del Derecho del Trabajo... Op.Cit., p. 11.

<sup>6</sup> Vid. PLÁ RODRÍGUEZ, A. Los principios del Derecho del Trabajo... Op. Cit., p. 256. Así también se entiende en la STC Exp. N° 1944-2002-AA/TC en FJ. 8°.

determinación exacta de quién ha sido el verdadero empleador. 4.- La determinación de la pluralidad de empleadores o empleadores interpuestos. 5.- La determinación de elusión de obligaciones laborales.

**B. LA SOLIDARIDAD LABORAL.-** Nuestra jurisprudencia, vinculando el principio de la primacía de la realidad y la existencia de vínculo entre las empresas, ha establecido que existe solidaridad en las obligaciones laborales de las empresas que conforman el grupo, entre otros cuando se demande derechos laborales y el trabajo del empelado haya beneficiado a las demás empresas del grupo, en estos casos se aplicara el artículo 1183 del Código Civil.

**C. EL CARÁCTER IRRENUNCIABLE DE LOS DERECHOS LABORALES.-** El Tribunal Constitucional respecto al principio de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores ha desarrollado lo siguiente: *“...hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley (...) En ese sentido, de conformidad con lo establecido en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno. Así, conforme se desprende de lo previsto en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución, la irrenunciabilidad sólo alcanza a aquellos “(...) derechos reconocidos por la Constitución y la ley”. No cubre, pues, a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre. Por otro lado, debe precisarse que un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma dispositiva o taxativa. En ese contexto, la irrenunciabilidad es sólo operativa en el caso de la segunda. (...) la norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito, el trabajador no puede “despojarse”, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma. (...) el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, recaigan sobre normas taxativas, y sanciona con la invalidez la transgresión de esta pauta basilar. La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con*

*vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral”*. (STC N° 0008-2005-AI/TC; fundamento 24)<sup>7</sup>.

#### **4.4. DE LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES NO INVOCADOS POR LA CORTE SUPREMA PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL**

- A. EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA Y LIBERTAD DE CONTRATACIÓN.-** Al desarrollar la responsabilidad solidaria laboral a grupo de empresas en las obligaciones lábrales hemos establecido que para determinar quién es el verdadero empleador, a los jueces peruanos no les interesa la formalidad jurídica que asume un grupo de empresas o las modalidades contractuales que tengan sus trabajadores, sino su comportamiento como empleador en cuanto ejerce el poder de dirección sobre los trabajadores; es decir, la extensión de responsabilidad se fundamenta en que el grupo de empresas sea el beneficiario del esfuerzo de los trabajadores, y de esta manera este grupo será considerado como un único empleador<sup>8</sup>, lo cual los jueces toman en cuenta al momento de decidir en asuntos laborales cuando se demanda obligaciones laborales a grupo de empresas, sustentando además en la primacía de la realidad; sin embargo, ello atenta contra el ejercicio del derecho a la libertad de empresa, la económica social de mercado a través de la iniciativa privada, otorgada por la Constitución Política del Perú en su artículo 58 y 59; por lo que urge la necesidad de cautelar el derecho a la libertad de empresa y libertad de contratación en los casos cuando se atribuya obligaciones laborales a un grupo de empresas.
- B. LA ECONOMÍA SOCIAL DE MERCADO A TRAVÉS DE LA INICIATIVA PRIVADA Y EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD PRIVADA.-** En el artículo 58 de la Constitución Política del Perú, otorga la libertad económica, donde de acuerdo a la interpretación, nos dice que cada persona tiene derecho de desarrollar actividades económicas que considere; este artículo no se cumple plenamente como en el caso materia de investigación, pues consideremos que para un futuro no muy lejano se ponga en práctica dicho artículo

---

<sup>7</sup> Fundamento 2, Sentencia EXP. N.° 00529-2010-PA/TC

<sup>8</sup> FJ. 11° de la Cas. Lab. N° 10759-2014-Lima, FJ. 4° de la Cas. Lab. N° 1206-2014-Lima, FJ. 11° de la Cas. Lab. N° 1350-2010-Lima.

en su real contexto. El derecho constitucional a la libertad de Empresa es reconocido por el estado peruano a favor de los empresarios, este derecho se encuentra consagrado en el artículo 59 de la Constitución Política del Perú, éticamente correcta sin restricciones siempre y cuando se presenten los esquemas legales necesarios. El Estado no puede obligar a invertir o no invertir a los empresarios, pero debe incentivar la inversión; en todo caso el empresario es libre de crear empresa y tiene derecho a crear empresa. Hoy en día las empresas tienen diferentes rostros y contenidos, y no solo se diferencian por el objeto, organización jurídica, titularidad, tamaño, ámbito geográfico de sus actividades, sino es la manera de cómo se puede organizar una empresa, pero la organización de mercado va enfocada a que una empresa no puede ser la única que provee de productos de primera necesidad por ejemplo y no se puede monopolizar el mercado, sino, el Estado debe prestar las garantías del caso para generar la inversión privada. En el Perú se garantiza la iniciativa privada el cual es libre, limitando en medida el accionar del Estado en dicha actividad como un agente distorsionador del mercado (participación del Estado pero de manera restringida), el Estado debe crear las condiciones necesarias para su pleno ejercicio, el elemento natural y esencial de la empresa es el mercado, en la cual se organiza, se desarrolla y aspira poseer una porción significativa; sin embargo, el derecho laboral interfiere en ello al imputarle responsabilidad solidaria al grupo de empresas por las obligaciones laborales que habrían generado otra empresa del grupo, sin analizarse la situación del grupo de empresas, ni los alcances de su creación consorcial.

- C. **DEL ARTÍCULO 78 DEL CÓDIGO CIVIL.-** El texto expreso de esta norma indica: “*La persona jurídica tiene existencia distinta de sus miembros y ninguno de éstos ni todos ellos tienen derecho al patrimonio de ella ni están obligados a satisfacer sus deudas*”. En este contexto, ESTA NORMA ES CLARÍSIMA para contradecir al criterio adoptado por el Peno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008, pues si se ampara el derecho a la libertad de empresa y se reconoce que las demás personas jurídicas que integran el grupo de empresas tienen una existencia distinta a la de la empleadora, con mayor razón, no puede imputarse responsabilidad solidaria al grupo de empresas, máxime si su intervención en el grupo es de buena fe; en todo caso, el sistema normativo laboral peruano al respecto, es pésimo, porque no garantiza la libertad de contratación de las empresas, ni la libertad de

empresa, ni la seguridad jurídica de las empresas, solo la norma laboral prioriza la persecutoriedad laboral, sin analizar previamente el objeto de la creación de las empresas ni del grupo de empresas, **debiendo en todo caso imputar responsabilidad solidaria al dueño, al directivo, a los accionistas, etc, por su MALA ACTUACIÓN en la celebración del contrato laboral, pero no imputar responsabilidad solidaria al grupo de empresa, que tiene existencia distinta a la de sus miembros** conforme establece la norma citada.

#### **4.5. DE LA VARIEDAD DE CRITERIOS DE LA CORTE SUPREMA EN LAS CASACIONES PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL**

Veamos un resumen de los diversos criterios, argumentos y contradicciones expresados por la Corte Suprema para atribuir responsabilidad solidaria laboral en las casaciones analizadas:

- a. **CASACIÓN LABORAL N° 15953-2015-LIMA.-** En esta casación se justifica la decisión en que ambas codemandadas (EMAPE y Municipalidad Metropolitana de Lima) asuman la obligación del pago de beneficios que le corresponden a la actora, no tomando en consideración el convenio de recaudación y administración suscrito entre las codemandadas, y por el único hecho de que la demandada Municipalidad Metropolitana de Lima se comprometió el Contrato de Locación de Servicios asumir el pago de los honorario de la demandante, se califica dicha situación como **fraude contractual** del que ambas partes han participado, agrega que entre las demandadas **existe vinculación económica**. Como se aprecia, estos son los únicos argumentos sin mayor análisis para atribuir responsabilidad solidaria laboral al grupo de empresas, utilizando únicamente el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008, que no tiene carácter vinculante; la solidaridad en materia laboral no puede estar por encima del derecho a la libertad de empresa otorgada por la Constitución Política del Perú, debe analizarse con mucha cautela ambos derechos otorgados tanto al trabajador como a la empresa respectivamente, el argumento que la solidaridad sirve para mejorar los niveles de tutela de los trabajadores frente a procesos económicos complejos, no es óbice para atentar contra el derecho a la libertad de empresa y libertad de contratación y atribuir responsabilidad solidaria al grupo de empresas que no tiene relación

laboral con el empleador, debiendo el Estado mejorar su sistema jurídico de regulación de regímenes o relaciones laborales con vinculación económica entre empresas agrupadas, y no puede cuestionarse su vinculación económica amparándose en la solidaridad laboral, pues la finalidad del agrupamiento de empresas es pues necesariamente una vinculación económica.

La Sala Suprema parte del argumento de que el empresario principal del grupo de empresas es quien en mayor medida debe asumir los beneficios económicos de la actividad que realizan los trabajadores de otras empresas del grupo para que no quede inmune las deudas laborales de la otra empresa insolvente, lo cual para la suscrita resulta desproporcionado, porque se vulnera el derecho a la libertad de empresa, a la iniciativa privada, la económica social de mercado entre otros otorgadas por la Constitución Política del Perú los cuales merecen también un mayor análisis antes de atribuir responsabilidad solidaria a la empresa de mayor solvencia económica del grupo, pero todo ello ocurre únicamente por el **deficiente sistema jurídico de regulación de regímenes o relaciones laborales y vinculación económica entre empresas agrupadas para efectos laborales, dejando constancia que no estamos tratando sobre la vinculación económica (como confunde el Pleno Jurisdiccional Laboral 2008) para fines empresariales, que es cosa distinta, para ello si existe legislación como ya le hemos tratado durante el desarrollo del presente trabajo.**

Por otro lado, respecto del Pleno jurisdiccional Nacional Laboral del 2008 que establece: *“Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183° del Código Civil, sino, además en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”*; al respecto, el artículo 1183 del Código Civil en su texto actual establece lo siguiente: *“Artículo 1183.- La solidaridad no se presume. Sólo la ley o el título de la obligación la establecen en forma expresa”*. En primer lugar hemos desarrollado que esta norma fue creada únicamente para fines contractuales y extracontractuales civiles sobre responsabilidad civil, por lo tanto, no es razonable invocar esta norma para atribuir responsabilidad solidaria laboral respecto de las obligaciones laborales; por otro lado, un Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del 2008 de Jueces Superiores,

tampoco puede estar por encima del artículo 1183 del Código Civil que establece que la solidaridad no se presume sino que debe estar expresamente establecido en una norma o en el contrato laboral, lo cual no ocurre en ninguna de las jurisprudencias analizadas, sin embargo, la Corte Suprema sin mayor argumento legal, sustentado sus decisiones en un Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del 2008 de Jueces Superiores y en la supremacía del derecho laboral, atribuyendo responsabilidad solidaria laboral al grupo de empresas ante la insolvencia de la empresa que integra el grupo, lo cual consideramos que es un abuso del derecho laboral, siendo el Estado, el obligado a establecer mecanismos legales regulares para que la empresa empleadora responda por sus obligaciones laborales ante sus empleados y no la empresa del grupo que con buena intención se agruparon y generaron economía.

La solidaridad en materia laboral, rompen el esquemas del derecho a la libertad de empresa otorgada por la Constitución Política del Perú, lo cual en la Casación analizada bajo ninguna circunstancia se considera; por lo que creemos que la sentencia casatoria analizada realiza una apreciación ponderada de los principios laborales y una apreciación restringida de la libertad de empresa otorgadas por la Constitución, situación que debe ser regulada legalmente a fin de evitar vulneración a ambos derechos fundamentales.

- b. **CASACIÓN LABORAL N° 4871-2015-LIMA.-** En esta casación, la demandante pretende el pago de indemnización (solidaria) por daños y perjuicios por el accidente de trabajo ocurrido en el desarrollo de sus labores, habiéndose declarado fundada la demanda, confirmada por segunda instancia. La Corte Suprema confirma la indemnización solidaria laboral al grupo de empresa, sustentando en una nueva causal que no está como supuesto en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008 de Jueces Superiores, que son las **actividades de coordinación y supervisión** por parte de la empresa principal Corporación Lindley S.A. a la empresa contratista EY representada por Mauro Ugaz en el marco de la existencia de una relación comercial entre empresas.

En efecto, la Corte Suprema, con la nueva causal, **se aparta de lo señalado en el Pleno Jurisdiccional Laboral del 2008**, donde en ningún extremo se establece que las actividades de coordinación y supervisión en el marco de la existencia de una relación comercial entre empresas, podrá considerarse como

causal para declarar la existencia de responsabilidad solidaria entre las empresas, allí se extiende la solidaridad laboral en los casos de vinculación económica (mismos dueños y accionistas), grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude legal; además la supervisión en una empresa es un elemento esencial del éxito de un grupo como así lo exige la naturaleza de la actividad que desempeña el grupo de empresas, y no por ello sin mayor argumento deba atribuírsele al grupo de empresas responsabilidad solidaria laboral. La creación de nueva causal para atribuir responsabilidad solidaria laboral, **genera incertidumbre jurídica e inexistencia de predictibilidad en los fallos de la Corte Suprema sobre la responsabilidad solidaria en materia laboral.**

Ahora bien, el voto en minoría del Señor Juez Supremo Arias Lazarte, se sustenta en que en el caso de autos **NO se da ninguno de los supuestos de hecho del artículo 1183° del Código Civil y tampoco está acreditada la existencia de vinculación económica entre las empresas codemandadas a que se refiere el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional 2008, porque la vinculación de empresas no es lo mismo que relación comercial entre empresas; y que en el presente caso existe una relación comercial entre las codemandadas, pero no está probado el vínculo económico** en los términos que la ley tiene referido sea para la materia tributaria (Ley del Impuesto a la Renta) o en el artículo 4° del 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 (Decreto Supremo N° 008-2008-TR), o en la legislación especializada Resolución CONASEV N° 090-2005-EF-94.10, Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos, modificado por las Resoluciones CONASEV N° 005-2006-EF-94.10 y N° 016-2007-EF-94.10. Por estas razones el magistrado Arias Lazarte, vota por que se declare fundado el recurso de casación interpuesto por la co demandada, Corporación Lindley S.A.; y actuando en sede de instancia, SE REVOQUE la sentencia emitida en primera instancia, que declara fundada en parte la demanda respecto al extremo del pago solidario del monto indemnizatorio y REFORMÁNDOLO se declare Infundada la demanda respecto a la co demandada Corporación Lindley S.A.

En efecto, este voto en minoría, nos da la razón sobre los cuestionamientos que venimos realizando a las casaciones lábrales analizadas en las que se atribuye responsabilidad solidaria laboral al grupo de empresa y no a la empresa obligada, la Corte Suprema mantiene diversos criterios contradictorios inclusive para atribuir responsabilidad solidaria laboral al grupo de empresas, no realizar un análisis más profundo sobre la responsabilidad solidaria al grupo de empresas ni se ha desarrollado el derecho a la libertad de empresa otorgada por la Constitución Política del Perú, en consecuencia, si bien urge la necesidad de unificar la jurisprudencia sobre el tema analizado, también urge la necesidad de la regulación legal de la responsabilidad solidaria laboral para evitar abuso de derecho, porque la responsabilidad solidaria no puede ser presumida como lo viene haciendo la Corte Suprema, sino, los presupuesto para su atribución, debe estar regulada legalmente y acreditada dentro de un proceso judicial con las pruebas idóneas correspondientes.

- c. **CASACIÓN LABORAL N° 10759-2014-LIMA.-** En esta casación, la Corte Suprema establece que con el contrato de locación de servicios se acreditó la subordinación permanente de la relación contractual, en el contrato se precisa la concurrencia de las codemandadas como celebrantes del contrato, y el demandante quien deberá prestar servicios de asesoría técnica especializada en tecnología informática, y remitía información de sus actividades a las empresas codemandadas, concluye la Corte Suprema que, **las empresa demandadas que conforman el Consorcio Distriluz han sido beneficiadas de las labores del demandante**, por lo que bajo el principio de primacía de la realidad, corresponde que las empresas demandadas integrantes del grupo de empresas Consorcio Distriluz, asuman el pago solidario de los beneficios sociales generados a favor del trabajador; sin embargo, **contradictoriamente la sentencia también reconoce a cada una de las empresas** (Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electronoreste Medio S.A. – Hidrandina S.A., Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electronoroeste S.A. – Electornoroeste S.A., Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Norte S.A. – Electronorte S.A., y Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Centro S.A. – Electrocentro S.A.), **su autonomía y personalidad jurídica propia, pero no desarrolla el derecho a la libertad de empresas, libertad de**

**contratación ni otros derechos conexos otorgados también por la Constitución Política del Perú**, considerándose únicamente el principio de primacía de la realidad en evidente contravención al artículo 26 de la Constitución que establece que en las relaciones laborales debe primar el respeto al principio de igualdad de oportunidades y el carácter irrenunciable de los derechos constitucionales y legales.

La sentencia casatoria, **sustenta su decisión únicamente en lo establecido por el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional 2008, y no realizar un mayor análisis sobre la libertad de empresa otorgada por la Constitución**, pues las empresas consorciadas, son personas jurídicas con autonomía propia como la sentencia misma lo reconoce, y por ello precisamente debió atribuirse responsabilidad solidaria a la empresa empleadora que contrató al demandante y no al grupo de empresas con el argumento de solidaridad laboral y haber formado un grupo de empresas y sido estas beneficiadas con las labores del demandante, **cuando ni siquiera se ha acreditado que la empleadora está en una situación de insolvencia para no asumir su responsabilidad laboral**, de este modo se viene atentando contra la libertad de empresa.

Por todo ello, la responsabilidad solidaria laboral no puede ser presumida como lo viene haciendo la Corte Suprema, sino, debe ser regulado legalmente conforme se ha regulado para asuntos civiles mediante el artículo 1183 del Código Civil y para otros regímenes laborales.

- D. **CASACIÓN LABORAL N° 13685-2013-LA LIBERTAD.-** En esta casación, la Corte Suprema declara Nula la Sentencia de Vista, sustentando que **para presumir o declarar la existencia de una única y continua relación laboral con el trabajador no basta con pertenecer o laborar para la empresa de un mismo grupo económico, ni tampoco para declarar la responsabilidad solidaria de los adeudos laborales, sino, que existen otros elementos que deben valorarse para determinar ello**; solo existirá responsabilidad solidaria cuando se acredite una vinculación laboral y que las labores sean idénticas o guarden relación entre ellas; contrario sensu, cuando se acredite que las labores realizadas en una y otra empresa son distintas, no puede atribuir responsabilidad solidaria.

En esta casación no solo se desconoce lo establecido en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008 que afirma que existe responsabilidad solidaria cuando se prueba la existencia una vinculación económica o se advierta un grupo de empresas, **sino, se reafirma que debe valorarse nuevos elementos adicionales para determinar la responsabilidad solidaria del grupo de empresas**, como por ejemplo: **1.-** La prestación de servicios del trabajador a distintas empresas del grupo, **2.-** Que el objeto social de las empresas sean similares, **3.-** La confusión patrimonial (el patrimonio sea de un mismo dueño, mismos accionistas, la unión de patrimonios con distinto dueño pero forman una sola unidad patrimonial), **4.-** El mismo domicilio de las empresas, **5.-** La utilización abusiva de la personalidad jurídica de las empresas que conforman el grupo, **6.-** Someter al trabajador a una circulación fraudulenta (renuncia a una y nuevo contrato en otra) del trabajador en las diferente empresas del grupo, **7.-** La existencia de funciones y labores similares entre el puesto que ocupaba el trabajador en la empresa anterior y el puesto que ocupa en la siguiente empresa vinculada de modo que operará la continuidad en la relación laboral, independientemente del nombre del cargo o puesto de trabajo en ambas empresas. **8.-** La prestación de idénticas laborales en una y otra empresa del grupo, **9.-** Si las empresas tienen distintas nomenclaturas en el grupo, **10.-** La planilla única de pago.

**En este contexto, ha quedado claro que la solidaridad laboral no está implícita en la responsabilidad solidaria, ni está sujeto únicamente a la existencia de un grupo empresarial o vinculación económica como pretende el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008.**

Por estas razones, ante diversos y nuevos criterios de la Corte Suprema para atribuir responsabilidad solidaria al grupo de empresas, existe primeramente la necesidad de analizar los supuestos establecidos en el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional 2008 para atribuir responsabilidad solidaria y considerar también el derecho a la libertad de empresa y libertad de contratación, máxime, la responsabilidad solidaria no puede presumirse sino debe estar establecida en la ley o en el contrato laboral; y por las razones expuestas la responsabilidad solidaria por obligaciones labores, debe ser regulado legalmente mediante norma

expresa para evitar vulneración al derecho a la libertad de empresa que también es otorgada por la Constitución Política del Perú.

- E. CASACIÓN LABORAL N° 3069-2011-LA LIBERTAD.-** En esta casación, la Corte Suprema establece que debe identificarse a las empresas vinculadas para atribuir responsabilidad solidaria laboral. Habiendo delimitado algunos **criterios para identificar** en qué casos existe un grupo de empresas o de empresas económicamente vinculadas entre sí, siendo estos cuando se advierta la participación societaria en caso de determinarse quiénes son los accionistas o propietarios de las empresas supuestamente vinculadas, y cuando se verifique si las empresas actúan como una sola empresa o bajo una estrategia común; así mismo, la Casación precisa los **elementos que identifican** la existencia de un grupo económico o de empresas económicamente vinculadas entre sí, cuando se advierta la participación activa de un mismo ejecutivo en dos empresas actuando en una como apoderado y firmando el contrato de trabajo y actuando anteriormente en la otra empresa como Sub-Gerente de Gestión y Administración de Recursos Humanos, cuando se advierta el hecho de que ambas empresas demandadas compartían un mismo domicilio social, y cuando se advierta que en distintas publicaciones periodísticas se les anunciaba como parte integrante de un mismo grupo.

En efecto, en esta casación, la Corte Suprema de la República se ha pronunciado sobre la vinculación laboral entre empresas de un mismo grupo empresarial, y también indica que el hecho de laborar para empresas de un mismo grupo empresarial, no implica por sí sólo la existencia de obligaciones solidarias entre las empresas frente al trabajador, sino debe verificarse otros elementos adicionales, como verificar si el trabajador realizó idénticas labores, si las empresas guardan relación alguna entre sí, si existe prestación de servicios del trabajador a diferentes empresas del grupo, verificar la confusión de patrimonio (unir patrimonios con distinto dueño pero forman una sola unidad patrimonial), y la verificación de una planilla única.

#### **4.6. INEXISTENCIA DE PREDICTIBILIDAD EN LOS FALLOS DE LA CORTE SUPREMA**

Ante la variedad de criterios desarrollados por la Corte Suprema para atribuir responsabilidad solidaria laboral, las contradicciones que presentan algunas casaciones laborales sobre responsabilidad solidaria por obligaciones laborales, el apartamiento por parte del Corte Suprema del Peno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008 de Jueces Superiores para atribuir responsabilidad solidaria laboral, además de crear nuevas causales para atribuir responsabilidad solidaria, concluimos que NO existe predictibilidad respecto en los fallos de la Corte Suprema para imputar responsabilidad solidaria en materia laboral, lo cual genera una incertidumbre jurídica en los operadores de justicia y en el ámbito del derecho laboral; por lo que existe la necesidad urgente de uniformizar criterios al respecto, y regular legalmente mediante norma expresa o en el contrato laboral la responsabilidad solidaria entre empresas de un grupo empresarial sobre obligaciones laborales, en donde deberá delimitarse también el derecho a la libertad de empresa y derechos conexos otorgados también por la Constitución Política del Perú.

#### **4.7. VEAMOS ALGUNOS REGÍMENES LABORALES DONDE YA SE HAN REGULADO LEGALMENTE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL**

En el Perú existen 40 regímenes laborales, en la actividad pública, entre regímenes laborales generales y especiales existen 15 (fiscales, diplomáticos, gerentes públicos, militares y policías, CAS y otros); en la actividad privada tenemos 24 regímenes laborales especiales (personal de confianza, agrarios, exportación no tradicional, practicantes, microempresa, entre otros). **En algunos regímenes laborales, ya existe regulación expresa sobre la responsabilidad solidaria;** y son en los siguientes casos:

- A. Resolución Suprema N° 27-58-DT del 15-03-1958. Régimen de Construcción Civil.-** Donde se indica que el propietario de la obra es responsable solidario con los contratistas, subcontratistas, o destajeros por las obligaciones salariales y beneficios sociales del personal de estos últimos.
- B. La Ley 27626 de Intermediación laboral.-** Donde se establece que la empresa usuaria es responsable solidaria con las empresas de intermediación laboral por las obligaciones laborales de origen legal o convencional del personal destacado.

- C. La Ley 29245, Ley que Regula los Servicios e Tercerización.-** Donde se establece que la empresa principal es responsable solidaria con contratistas por obligaciones laborales de origen legal y de seguridad social del personal desplazado.
- D. La Ley 29245, Decreto Supremo N° 003-98-S.A., de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (S.C.T.R.).-** Donde se establece que la empresa principal es responsable solidaria con contratistas frente a trabajador afectado, EsSalud, ONP por daños y perjuicios o cobertura supletoria de las prestaciones que otorguen dichas entidades, respectivamente, en caso los contratistas no hubieran tomado el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo - S.C.T.R.
- E. La Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.-** Donde establece que la empresa es responsable solidaria por el monto de indemnización por daños y perjuicios que fije un Juez si la víctima del acoso sexual (trabajador) demanda su pago al victimario (trabajador) y la empresa no demuestra haber puesto en marcha el procedimiento para sancionar el hostigamiento sexual de haber conocido la denuncia.

En efecto, la normatividad citada, atribuye responsabilidad solidaria a las empresas empleadoras por la circunstancias allí expresadas, pero la naturaleza de la responsabilidad solidaria laboral a un grupo de empresas en concordancia con las casaciones analizadas, es distinta, por lo tanto, es posible que legalmente también se regule la responsabilidad solidaria laboral al grupo de empresas por obligaciones laborales, debiendo precisar sus alcances para evitar vulneración de derechos tanto de los trabajadores y de las empresas que conforman el grupo, ya que el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008 de Jueces Superiores no resulta suficiente para atribuir responsabilidad solidaria laboral, porque allí en absoluto se desarrolla mayor explicación sobre las razones de la decisión y criterio adoptado, se basa únicamente en el artículo 1183 del Código Civil cuya naturaleza normativa fue creada para circunstancia civil de obligaciones y no para atribuir responsabilidad solidaria laboral por obligaciones laborales.

#### **4.8. SOBRE LAS FALENCIAS DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 856 QUE ESTABLECE ALCANCES Y PRIORIDADES DE LOS CRÉDITOS LABORALES (PERSECUTORIEDAD LABORAL)**

Esta norma precisa que constituyen créditos laborales las remuneraciones, la compensación por tiempo de servicios, las indemnizaciones y en general los beneficios establecidos por ley que se adeudan a los trabajadores, los aportes impagos tanto del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones como al Sistema Nacional de Pensiones, y los intereses y gastos que por tales conceptos pudieran devengarse, los créditos por aportes impagos al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones incluyen expresamente los conceptos a que se refiere el Artículo 30 del Decreto Ley N° 25897. Estos créditos, tienen prioridad sobre cualquier otra obligación de la empresa o empleador. Los bienes de éste se encuentran afectos al pago del íntegro de los créditos laborales adeudados. Si éstos no alcanzaran el pago se efectuará a prorrata. El privilegio se extiende a quien sustituya total o parcialmente al empleador en el Pago directo de tales obligaciones. En su artículo 3° de esta norma se precisa que la preferencia o prioridad se ejerce con carácter persecutorio de los bienes del negocio, cuando el empleador ha sido declarado insolvente, y como consecuencia de ello se ha procedido a la disolución y liquidación de la empresa o su declaración judicial de quiebra, alcanzando a las transferencias de activos fijos o de negocios efectuadas dentro de los seis meses anteriores a la declaración de insolvencia del acreedor, y cuando se extingan las relaciones laborales e incumplimiento de las obligaciones con los trabajadores por simulación o fraude a la ley, es decir, cuando se compruebe que el empleador injustificadamente disminuye o distorsiona la producción para originar el cierre del centro de trabajo o transfiere activos fijos a terceros o los aporta para la constitución de nuevas empresas, o cuando abandona el centro de trabajo, y finalmente cuando en un proceso judicial el empleador no ponga a disposición del juzgado bien o bienes libres suficientes para responder por los créditos laborales adeudados materia de la demanda.

Esta norma, tampoco respeta el derecho a la libertad de empresa porque en su contenido no hace mención al respecto, si bien existe la necesidad de garantizar el pago de los beneficios sociales y otros créditos laborales a los trabajadores, pero también es cierto que toda protección efectuada por la Constitución Política del Perú tiene límites razonables para su intervención, es un exceso imputar persecutoriedad laboral a los

bienes del tercerero que adquirió el bien de buena fe, en todo caso debe ejecutarse las obligaciones laborales al empleador, a sus accionistas, directores, etc, que se sustraen a sus obligaciones laborales, contra estos debe la norma imputar persecutoriedad laboral, y no contra terceros ajenos a la relación laboral, debiendo verificar previamente si el empleador tiene otros bienes para que responda sobre sus obligaciones laborales, y comprobar así mismo si existió o no fraude en el desprendimiento de los bienes del empleador para sustraerse de sus obligaciones laborales, lo que no se está investigando, máxime, como hemos dicho, el artículo 78 del Código Civil precisa que la persona jurídica tiene existencia distinta de sus miembros y ninguno de éstos ni todos ellos tienen derecho al patrimonio de ella ni están obligados a satisfacer sus deudas, entonces con mayor razón, un tercero adquirente de buena fe no puede tener responsabilidad sobre las obligaciones laborales contraídas por el anterior propietario, ello en concordancia con el artículo 2014 del Código Civil que garantiza la buena fe del tercero adquirente.

Con este análisis, queremos demostrar que esta norma también es de **igual arbitraria** como el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008 de Jueces Superiores, que no aporta mayor análisis para atribuir responsabilidad solidaria al grupo de empresa, sustentándose únicamente en la Primacía de la Realidad que hoy en día va perdiendo la supremacía que tenía debido al avance y la naturaleza que presentan los diferentes negocios jurídicos y los contratos laborales en concordancia con el derecho global.

#### **4.9. LA FORMACIÓN DE UN GRUPO DE EMPRESAS NO IMPLICA LA EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL CON EL EMPLEADO DE LA EMPRESA INTEGRANTE DEL GRUPO**

Durante el desarrollo del presente trabajo hemos concluido que un grupo de empresas en la mayoría de los casos se forman con una finalidad económica, y con una sola dirección, teniendo las empresas integrantes del grupo su propia personería jurídica y administración de sus empleados, por lo tanto, la existencia de un grupo económico, no implica la configuración de una sola relación laboral con los empleados que pertenecen a las empresas del grupo, máxime, no existe norma que establezca que los trabajadores de una empresa deben ser considerados como trabajadores de un grupo de empresa, sino únicamente nuestra jurisprudencia que acoge el Pleno Jurisdiccional

Laboral 2008, lo califica así, sin mayor criterio ni análisis en cada caso, tampoco se acredita en la mayoría de los casos la existencia de la dirección conjunta por parte del grupo de empresas sobre el trabajador para determinar la existencia de solidaridad laboral.

#### **4.10. VARIACIÓN DE CRITERIOS EN EL TIEMPO SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL**

Los conflictos laborales del grupo de empresas, durante el tiempo, han sufrido variaciones en cuanto al criterio para atribuir responsabilidad solidaria<sup>9</sup>, no encontrándose predictibilidad en los fallos emitidos, veamos:

- A.** Antes del Pleno Jurisdicción Laboral 2008 el criterio adoptado por los jueces era que la responsabilidad entre empresas no se presumía sino que debería estar establecida expresamente en la ley o en el contrato laboral, algunas sentencias precisaban que por el principio de primacía de la realidad, las empresas que se beneficiaban de los servicios del trabajador, debían responder por las obligaciones laborales, también reconocían en los casos previstos en el art. 1183 del Código Civil, se reconocía la solidaridad de pago al trabajador de dos empresas, se consideraba la vinculación empresarial para imputar responsabilidad solidaria, también se consideraba la persecutoriedad laboral de los bienes del empleador<sup>10</sup>.
- B.** Luego, los conflictos laborales del grupo de empresas se resolvían de acuerdo al criterio establecido en el Pleno Jurisdiccional Laboral 2008 con algunos criterios adicionales, sin desarrollar en que consiste la vinculación económica para fines laborales y no económica entre empresas, a que hace referencia el Pleno, y porque solo bastaba acreditar la existencia de una vinculación económica, cuando es sabido que en su mayoría las empresas se agrupan con una finalidad efectivamente económicos.
- C.** Luego las sentencias establecían que no eran suficiente acreditar solo la vinculación económica entre empresas del grupo, sino, se buscaba otros elementos adicionales para imputar responsabilidad solidaria al grupo de empresas; entre estos elementos se tenía a la confusión patrimonial, la circulación de trabajadores

---

<sup>9</sup> Casación Laboral N° 13685-2013-La Libertad

<sup>10</sup> Casación Laboral N° 982-2001-Lima y Casación Laboral N° 474-2003-Lima.

sobre el grupo de empresas y el ánimo fraudulento del contrato laboral del grupo de empresas (Chávez, 2016).

- D. Luego, las sentencias desarrollaban que los problemas laborales no solo se daba en los grupos de empresas sino también en otro tipo de concentración empresarial, como el Consorcio, habiendo sobre ellas también extendido el Pleno Jurisdiccional Nacional del año 2008 para imputar responsabilidad solidaria sobre las deudas laborales<sup>11</sup>.

#### **4.11. DE LAS EXHORTACIONES PARA REGULAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL**

Durante el intento de desarrollar y uniformizar los presupuestos para imputar responsabilidad solidaria laboral al grupo de empresas por obligaciones laborales, diversos organismos que integran el sistema de justicia, se ha pronunciado al respecto recomendando la regulación de la misma:

- A. PLENO JURISDICCIONAL NACIONAL LABORAL 2008 DE JUECES SUPERIORES.-** En el desarrollo de este pleno jurisdiccional llevado a cabo en el 2008 solo por jueces superiores, se arribó a la concusión plenaria por unanimidad con 66 votos a favor sobre la primera postura que enuncia lo siguiente: “Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”.

Al final de la conclusión plenaria, los señores jueces, por unanimidad, **ACORDARON, que se presente una propuesta legislativa en el siguiente sentido: Solicitar a la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la República para que en ejercicio de sus facultades presente una iniciativa legislativa respecto a la regulación de la solidaridad en materia laboral.** Todo ello seguramente porque en materia laboral, no existía norma expresa que atribuya responsabilidad solidaria al grupo de empresas, sin embargo, pese haber transcurrido casi 10 años, no se ha presentado ninguna propuesta que regularice la

---

<sup>11</sup> En la Casación Laboral N° 10759-2014-Lima.

preocupación y observación sobre la regulación de la solidaridad en materia laboral, habiendo la jurisprudencia realizado un esfuerzo de unificar criterios al respecto, sin embargo no lo ha logrado hasta la fecha.

**B. SOBRE LAS EXHORTACIONES EFECTUADAS POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.-** Conforme hemos revisados diversas sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional, donde exhorta al Congreso de la República legislar sobre diversos temas complejos tratados, analizados y desarrollados en su sentencia, pero en materia laboral, únicamente el Tribunal Constitucional atribuye responsabilidad solidaria laboral acogiendo el Principio de Primacía de la Realidad, sin mayor argumento sobre el derecho a la libertad de empresas y sus derechos conexos, por lo que consideramos que el Tribunal Constitucional debió también exhortar al Congreso de la República legislar sobre la responsabilidad solidaria de obligaciones laborales.

#### **4.12. ALGUNAS PRECISIONES AL TEMA TRATADO**

La Corte Suprema para disponer la responsabilidad solidaria solo ha analizado la Constitución Política del Perú, sobre la supremacía laboral, pero no ha analizado el derecho a la libertad de empresa y libertad de contratación, no siendo vinculantes las sentencias emitidas; el concepto de grupo económico solo existe en la jurisprudencia, en sentencias del Tribunal Constitucional, plenos jurisdiccionales, en sentencias casatorias, y a través de estas jurisprudencias los jueces vienen disponiendo la responsabilidad solidaria al grupo de empresas, pese a que el artículo 1183 del Código Civil establece que la solidaridad no se presume, sólo la ley o el título de la obligación la establecen en forma expresa, lo que no se acredita en las sentencias acusatorias analizadas, por lo tanto, no es posible atribuir responsabilidad solidaria solo con un Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008 de Jueces Superiores.

#### **4.13. DE LA NECESIDAD DE REGULAR LEGALMENTE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS EN LAS OBLIGACIONES LABORALES.**

Habiendo puesto de manifiesto las contradicciones de la Corte Suprema en cuanto a los presupuestos para atribuir responsabilidad solidaria laboral, la falta de predictibilidad en la sentencias casatorias, la imposibilidad de unificar criterios sobre la responsabilidad solidaria laboral, la creación de nuevos presupuestos para atribuir

responsabilidad solidaria por obligaciones laborales, así como la falta de desarrollo en las sentencia sobre vinculación económica y grupo de empresas, y la falta de desarrollado sobre la libertad de empresa, libertad de contratación y sus derechos conexos otorgados también por la Constitución Política del Perú en la jurisprudencia, requieren la necesidad de regular legalmente la responsabilidad solidaria laboral con el aporte de la jurisprudencia y la doctrina que desarrollaremos en el presente trabajo.

Si bien existe en el Congreso de la Republica un Proyecto de la Ley General del Trabajo que se viene discutiendo desde hace 17 años y seguramente tardara más tiempo, que no se puede aprobar debido a la falta de consenso sobre el monto de la indemnización por despido arbitrario, este Proyecto de Ley también pretende unificar los más de 40 regímenes laborales existentes en el Perú, situaciones que importa consensuar con los sindicatos de trabajadores y gremios empresariales. Pero lo que importa en este momento es que dicho Proyecto tiene una definición adecuada sobre grupo de empresas:

**Grupo de empresas.-** Hay un grupo de empresas cuando varias empresas, jurídicamente independientes, constituyen o actúan como una unidad económica o productiva de carácter permanente y están sujetas a una dirección única de contenido general. **Cuando un trabajador ha prestado servicios en varias empresas que conforman un grupo, éstas son solidariamente responsables por sus derechos.**

Esta definición a la luz de la jurisprudencia analizada tampoco resultaría completa para efectos laborales, porque la jurisprudencia ya ha avanzado otros presupuestos que debe ser considerados también para atribuir responsabilidad solidaria al grupo de empresas; por lo tanto, mientras no tengamos una definición adecuada al respecto así también sobre la responsabilidad solidaria laboral, se hace necesaria la regulación legal inmediata.

**4.14. SOLIDARIDAD EN LAS OBLIGACIONES LABORALES.-** Considerando todo lo desarrollado doctrinaria y jurisprudencialmente, debe existir responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales, cuando ocurren solo o indistintamente los siguientes elementos y circunstancias:

- a) La prestación de servicios en forma simultánea o sucesiva a distintas empresas del grupo, cuando las empresas cuentan con un objeto social similar.
- b) La confusión patrimonial y caja única, y cuando las empresas del grupo tengan un mismo domicilio.

- c) La utilización abusiva de la personalidad jurídica de las empresas que conforman el grupo, con la circulación fraudulenta del trabajador, obligándolo a renunciar en una empresa para luego ser contratado por otra empresa del mismo grupo.
- d) Cuando el trabajador realiza idénticas laborales en empresas del mismo grupo.
- e) Cuando las empresas guardan relación alguna entre sí.
- f) Cuando exista planilla única entre las empresa que conforman el grupo.
- g) Cuando se advierta fraude en la vinculación económica y en grupo de empresas, entre las empresas del grupo, con la finalidad de evadir la responsabilidad de las obligaciones laborales, así como la existencia de fraude contractual para encubrir una relación laboral con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores.
- h) Cuando exista actividades de coordinación y supervisión por parte de la empresa principal a la empresa contratista en el marco de la existencia de una relación comercial entre empresas.
- i) Cuando se desarrolla actividades en forma conjunta que evidencien su integración económica o productiva.
- j) Cuando se advierta la existencia de relación de dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras, cuando los accionistas con poder decisorio fueren comunes.
- k) Cuando los órganos de dirección de las empresas estén conformados en proporción significativa, por las mismas personas.

## CAPITULO QUINTO

### LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS POR DERECHOS LABORALES EN EL DERECHO COMPARADO

#### 5.1. GENERALIDADES

En la legislación internacional el tema de la responsabilidad solidaria de grupo de empresas, ha tenido un desarrollo doctrinario y jurisprudencial interesante que ha sido recepcionado por el derecho comparado, donde se ha dicho que debe analizarse con cautela la imputación de responsabilidad solidaria laboral al grupo de empresas, también se ha desarrollado mayores elementos a tomarse en cuenta, como la libertad de empresa y otras circunstancias concurrentes en cada caso y la acreditación de fraude de las empresas destinadas a evadir los derechos laborales; habiendo en otros países incorporado a su Constitución el contrato de constitución de empresas que permite establecer la responsabilidad solidaria.

Es así que como consecuencia de la necesidad de proteger los derechos laborales de los trabajadores que provenían de las obligaciones de sus empleadores, las legislaciones de diversos países de América Latina y España han optado por una solución legislativa y jurisprudencial sobre el sistema de responsabilidad solidaria.

Veamos preliminarmente algunas experiencias sobre la responsabilidad solidaria en el derecho laboral comparado.

En **Alemania y Uruguay** se reconoce el contrato de constitución de grupo de empresas, cuyo elemento jurídico legitima la formación de un grupo de empresas y que permitía preliminarmente evaluar la responsabilidad solidaria laboral. Precisamos que en Uruguay, la Ley de Sociedades Comerciales, en su artículo 495 regula la responsabilidad por las obligaciones contraídas por el grupo de empresas, de la forma siguiente: *“los miembros de un grupo serán responsables por las obligaciones contraídas por éste. Esa responsabilidad será subsidiaria y solidaria”*; con la diferencia de que esta norma no previene la responsabilidad de un grupo de empresas que no hayan registrado previamente al grupo de empresas; mientras que la legislación Alemana, si prevé ambas situaciones.

En **Argentina, Chile y Uruguay**, la responsabilidad solidaria, está condicionada al incumplimiento por la empresa principal de los deberes de vigilancia o control sobre

las obligaciones de los contratistas, pudiendo realizar la retención inclusive de las obligaciones de pago pendiente a la contratista o falta de pagos previsionales, realizando los pagos por subrogación.

Precisamos que en la legislación **Argentina y España** solo se regula algunos aspectos de los grupos de empresas, dejando de lado la regulación sobre la responsabilidad que tienen las empresas integrantes del grupo frente a los acreedores sociales, por ello la doctrina y la jurisprudencia han establecido algunos criterios para determinar la responsabilidad solidaria de los grupos de empresas frente a sus acreedores.

En **Ecuador** no existe la intermediación laboral y la tercerización, como consecuencia de la aprobación de la Constitución de ese país, y se garantiza la responsabilidad solidaria.

En **Colombia**, su legislación laboral es un sistema de garantías que gira en torno a la solidaridad entre la empresa principal y sus contratistas por las obligaciones laborales y previsionales contraídas durante el encargo prevista en todos los casos.

En **Venezuela** en 1997 se optó por regular los aspectos laborales mediante varias reformas de sus leyes Orgánica del Trabajo y de Contrato de Trabajo, reformándose posteriormente la misma.

## 5.2. VEAMOS COMO PERERA EN EL DERECHO COMPARADO LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL GRUPO DE EMPRESAS

### 5.2.1. EN ESPAÑA:

La Ley 11/1994, modifica diversos artículos del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, respecto a la realización de obras y servicios a través de contratistas y subcontratistas. El Estatuto de los trabajadores respecto a las cautelas legales necesarias, en su artículo 42 precisa<sup>12</sup>:

*“Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos, deberán comprobar que dichos contratistas están al*

---

<sup>12</sup> Estatuto de los Trabajadores. España.

*corriente en el pago de las cuotas de Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la entidad gestora, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días. Transcurrido este plazo, **quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.***

*El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado a la Seguridad Social, y durante el año siguiente a la terminación del encargo, **responderá solidariamente** a las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los subcontratistas con sus trabajadores, y las referidas a la Seguridad Social durante el período de vigencia de la contrata con el límite que lo correspondería si se hubiese tratado de su personal fijo en la misma categoría o puesto de trabajo”.*

En efecto, se refiere a los casos en que la empresa principal contraten o subcontraten con otras empresas la realización de las obras o servicios adjudicados, que son la propia actividad de aquéllos. Precisa que la participación de las 2 empresas, contratista y subcontratista, han de referirse a las actividades propias de la empresa comitente, lo cual significa que ambas empresas se dedicarán a la actividad común de ambos.

Ahora bien, a fin de evitar que la figura de la subcontratación sea utilizada para sustraerse a los derechos laborales de los trabajadores mediante una simulación o fraude para evitar identificar al verdadero empleador, se han previstos 2 situaciones que deberá cumplirse antes y después de realizar el contrato:

**A) ANTES DE REALIZAR EL CONTRATO.-** Según el artículo mencionado, con la finalidad de verificar la existencia real de las empresas que contratan con sus trabajadores y demostrara su solvencia, la empresa principal, está obligada a verificar mediante una certificación oficial que la empresa contratista está al día en el pago de las cuotas de Seguridad Social, obligación que también afecta a la empresa subcontratista al realizar la subcontratación para la ejecución de la obra o servicios. Si la certificación oficial no es expedida en un plazo de 30 días, el empresario principal queda exento de toda

responsabilidad respecto a lo indicando en la norma porque no ha podido conocer el requisitos previo debido al silencio de la entidad certificante. En el supuesto caso de que la empresa principal celebre el contrato con la empresa contratista sin haber solicitado la certificación o solicitando se le haya informado que se encuentra en mora en el pago de sus cotas sociales, la empresa principal incurre en responsabilidad; situación que ha generado polémica en la doctrina española, porque para algunos esta omisión significaría una responsabilidad de tipo administrativa, para otros subsidiaria y para unos sería responsabilidad solidaria por razones de semejanza e igualdad debido a que el artículo 42.2 del Estatuto de los trabajadores, se establece este tipo de responsabilidad.

**B) DESPUÉS DE REALIZADO EL CONTRATO.-** En efecto, el artículo 42.2 del Estatuto de los Trabajadores contempla la responsabilidad solidaria de la empresa principal respecto a las obligaciones de naturaleza salarial y de Seguridad Social por el periodo de vigencia del contrato, que pueden ser exigidas hasta 1 año después de la finalizado el contrato entre la empresa principal y contratista, con la precisión de que la empresa comitente responderá hasta lo que corresponda a los trabajadores fijos de la misma categoría de su empresa.

Finalmente el derecho español, también establece supuestos que permiten excluir de responsabilidad solidaria:

1. Quien encarga la obra, no lo hace como titular de una actividad empresarial.
2. Quien como cabeza de familia realiza la construcción o reparación de su vivienda, no responderá por los actos del contratista (artículo 42. Inciso 2).
3. Quien encargue la obra y lo haga como titular de una actividad empresarial pero el contrato no se refiera a su propia actividad, caso en que no operaría la responsabilidad solidaria; pero algunos autores españoles precisan que ello es una responsabilidad subsidiaria.

Ahora bien, la jurisprudencia Española, también ha desarrollado situaciones que debe considerarse para advertir la existencia de un grupo de empresas para

imputar responsabilidad solidaria, al respecto, refiere que no basta pertenecer a un mismo grupo económico para declarar la existencia de una continua relación laboral con el trabajador, ni tampoco para declarar la responsabilidad solidaria, sino debe verificar otros elementos y valorarse oportunamente, como: **a)** La prestación de servicios a distintas empresas del grupo, se reconoce que las codemandadas cuentan con un objeto social similar. **b)** La confusión patrimonial, reconoce que las codemandadas trabajaban en un mismo domicilio, y, **c)** La utilización abusiva de la personalidad jurídica de las empresas que conforman el grupo, se prueba la existencia de una circulación fraudulenta del trabajador, al obligarlo a renunciar en una empresa e inmediatamente ser contratado por otra empresa del mismo grupo.

#### **5.2.2. EN ARGENTINA:**

En argentina son varias las normas que regulan parcialmente la relación de una empresa principal y una empresa subcontratista, pero ninguna norma regula de manera completa, y como en España se considera ilícita algunas actuaciones de la Subcontratación. Veamos algunas normas:

**A)** La Ley N° 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo), es reformada por las leyes N° 24.013, 24.445 y 24.467, y estas a su vez reformadas por la Ley N° 25.013; donde se modifica el artículo 30, precisando aspectos importantes sobre la situación de las empresas que constituyen un conjunto económico, donde esta o estas a su vez están dirigidas por otra o forma parte del grupo por un tema de relación empresarial. La Ley de Contrato de Trabajo dentro del Capítulo II del Título II "del contrato de trabajo en general" referido a los sujetos del contrato de trabajo, artículo 31 (Empresas subordinadas o relacionadas – Solidaridad) dispone que:

*"Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social,*

*solidariamente responsables, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria."*

En Argentina tampoco hay una definición legal sobre la responsabilidad solidaria laboral, pero la doctrina y la jurisprudencia de algún modo han desarrollado algunos aspectos importantes y condiciones para atribuir responsabilidad solidaria laboral:

1. Las empresas deben integrar un conjunto económico, el empleador está sujeto a la dirección, control o administración de otro integrante del grupo.
2. El grupo económico debe ser permanente y no debe tener una relación accidental o transitoria.
3. Que hayan mediado maniobras fraudulentas o actuaciones temerarias.

### 5.2.3. EN COLOMBIA:

Doctrinaria y jurisprudencialmente se ha desarrollado que el principio de solidaridad tiene 3 acepciones<sup>13</sup>:

1. Como una pauta de comportamiento con la cual deben obrar los individuos dadas ciertas situaciones.
2. Un criterio de interpretación en el análisis de acciones u omisiones de los particulares que amenacen o vulneren derechos fundamentales.
3. Un límite a los derechos propios.

El Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 34, se establece la responsabilidad solidaria de la empresa principal con las obligaciones laborales incumplidas por el contratista, siempre que las actividades contratadas sean propias del objeto social de la empresa.

Es así que la Corte Constitucional de Colombia, a tenor del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, ha imputado responsabilidad solidaria entre la empresa contratista y la empresa contratante respecto del pago de

---

<sup>13</sup> Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional - Procuraduría de Colombia "Responsabilidad solidaria entre contratista y beneficiario de la obra o labor contratada" Expediente T-4426282.

obligaciones laborales del trabajador, con cuya labor se haya beneficiado la empresa contratante; para lo cual analizó la configuración de los siguientes presupuestos<sup>14</sup>:

1. La empresa contratante contrata a la empresa contratista para que realice una labor o ejecute una obra que en principio correspondería efectuarla a ella, por ser una de las actividades relacionadas en su objeto social;
2. La empresa contratista contrata, a través de contrato laboral, al trabajador o a los trabajadores que se requieren para para la ejecución de la labor o la obra;
3. La labor ejecutada por el trabajador en beneficio de la empresa contratante guarda relación directa con una o varias de las actividades que aquella realiza, de acuerdo con el giro propio de sus negocios;
4. La empresa contratista incumple, total o parcialmente, sus deberes como empleadora, de uno o varios trabajadores que ejecutan la labor en beneficio de la empresa contratista; y,
5. La labor la ejecutó el trabajador bajo órdenes y supervisión de la empresa contratante; o siguiendo lineamientos por ella establecidos; o en las instalaciones físicas de la misma y haciendo uso de sus recursos físicos y de personal; o todas las anteriores.

Por otro lado, la Corte Suprema de Justicia de Colombia, señaló que cuando se advierta una unidad empresarial como dirección de un grupo de empresas, no basta la existencia de una unidad de explotación económica, ni la ejecución de actividades similares, conexas, o complementarias, sino, también se requiere el predominio económico de la empresa principal sobre las demás empresas, debe existir también el control financiero y administrativo, los que finalmente constituyen elementos fundamentales de la unidad de empresa; y para la existencia de un grupo empresarial debe verificarse los elementos de la subordinación, dependencia o control societario y unidad de dirección<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional - Procuraduría de Colombia "Responsabilidad solidaria entre contratista y beneficiario de la obra o labor contratada" Expediente T-4426282.

<sup>15</sup> Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral, Expediente N° SL6328-2016.

#### 5.2.4. EN MÉXICO:

La Ley Federal del Trabajo es la máxima ley de Derecho Laboral en México, y los actores políticos manifiestan que es impostergable impulsar una reforma laboral que mejore los niveles de vida y favorezcan los principios de equidad de las relaciones laborales.

La referida ley establece que la empresa beneficiaria de los servicios está obligada a verificar la solvencia económica de la empresa contratista y que ésta cumpla con sus obligaciones en materia de seguridad y salud, y que en todo caso los patrones y los intermediarios serán **responsables solidarios** en las obligaciones contraídas con los trabajadores.

La reformada Ley Federal del Trabajo en su artículo 15-C establece: *“La empresa beneficiaria de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista o subcontratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, respecto de los trabajadores de esta última. Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables”*. Por su parte el artículo 15-D establece: *“Se presumirá, salvo prueba en contrario, que se utiliza el régimen de subcontratación en forma dolosa, cuando con el objeto de simular salarios y prestaciones menores, las contratistas o beneficiarias de los servicios tengan simultáneas relaciones de trabajo o de carácter mercantil o civil, respecto a los mismos trabajadores. Quienes incurran en la conducta señalada en el párrafo anterior, serán sancionados en términos del artículo 1004-C de esta Ley”*.

En efecto, con la finalidad de evitar los abusos contra los trabajadores por parte de sus empleadores, la reformada de la Ley Federal del Trabajo de México, ha precisado que la empresa beneficiaria con los servicios del trabajador, está obligada a verificar que la empresa contratista o subcontratista, cumpla con las normas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, respecto de sus trabajadores; y si se detecta una simultánea relación de trabajo o de carácter mercantil o civil, o simulación de

salarios y prestaciones menores, se presumirá, salvo prueba en contrario, que se utiliza el régimen de subcontratación en forma dolosa.

#### 5.2.5. EN VENEZUELA:

La reforma de la Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela vigente desde el 7 de mayo de 2012, y su Reglamento, prohíbe la contratación de servicios a través de terceros para realizar labores permanentes realizadas en las instalaciones del beneficiario, lo cual ha generado en los empleadores preocupación, debido a que dicha situación atenta contra su proceso productivo, y pueda verse afectada o interrumpida la operación del beneficiario; también prohíbe la contratación de trabajadores a través de intermediarios o entidades creadas por el beneficiario con el propósito de evitar el cumplimiento de las **obligaciones laborales**; ni disfrazar una relación laboral. La finalidad de estas prohibiciones fue evitar el fraude o evasión de las obligaciones laborales. La Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela establece la **responsabilidad solidaria** entre contratista y beneficiario cuando la actividad es de la misma naturaleza o está estrechamente relacionada con la actividad del beneficiario.

En efecto, estas disposiciones se han dictado con la finalidad de evitar los abusos de los empleadores contra los trabajadores; sin embargo, es necesario precisar, que respecto al grupo de empresas, no ha tenido mayor desarrollo en dicha legislación, pero si alude al fraude y evasión de las obligaciones solidaria, traduciéndose que en caso de detectarse ello, puede imputarse responsabilidad solidaria al beneficiario con las labores.

#### 5.2.6. EN CHILE:

Existe en Chile la Ley N° 20.123 que regula la subcontratación laboral y el suministro de trabajadores, y el Código del Trabajo, han sido dictadas con la finalidad de mejorar los derechos de los trabajadores.

El artículo 478 de Código del Trabajo, sanciona con multas y otras consecuencias los fraudes contra los trabajadores, ya sea por simulación contractual o mediante la utilización de otras actuaciones que adviertan la evasión de las obligaciones laborales, también establece consecuencias y

responsabilidades respecto al suministro ilegal de trabajadores; a los empleadores que simulen la contratación de trabajadores a través de terceros, losa hace responsables de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores, y del pago de todas las prestaciones que a éstos pudieren corresponderles. En su artículo 183-B del Código del Trabajo, establece: “*La empresa principal será **solidariamente responsable** de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal*”; en los mismos términos refiere que “*el contratista será **solidariamente responsable** de las obligaciones que afecten a los subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos. La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad*”.

Todo ello ocurre en caso de acreditarse fraude en la contratación laboral y que la empresa haya sido beneficiada con el servicio prestado; precisa que en caso de que el trabajador interponga una demanda lo podrá hacer también en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos; la norma precisa también que en los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra, sea una persona natural.

#### 5.2.7. EN ECUADOR:

La Constitución Política del Ecuador, en su artículo 327 establece: “Prohíbe la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva.

La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras refiere que debe ser bilateral y directa.

El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

#### **5.2.8. EN URUGUAY:**

En Uruguay se tiene las leyes N° 18.099 y N° 18.251 que regulan y distinguen la tercerización referido a la subcontratación, intermediación y suministro de mano de obra en lo que respecta a los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores de las empresas subcontratistas o tercerizadas. Esta norma autoriza el arrendamiento de servicios o de obra, donde la empresa principal solicita la realización de un determinado servicio u obra, y la otra se compromete a ejecutarla con su propio personal y recurso, de esta forma, se consolida la existencia de un vínculo contractual comercial. Esta regulación, reconoce a la empresa principal y a la subcontratista como codeudores de las obligaciones laborales que nacen como consecuencia de la relación entablada.

No obstante ello, la propia Ley 18.251 en su artículo 6 limita el alcance de la responsabilidad de la empresa principal indicando que la responsabilidad será subsidiaria solo ocurre cuando ésta ejerza el derecho a ser informado sobre el efectivo cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales y de seguro de accidentes de trabajo de la empresa subcontratista, pero la responsabilidad será solidaria cuando la empresa principal, no ejerza dicha facultad; debiendo en todo caso la empresa principal ejercer el control sobre la empresa subcontratista, para ello esta ley en su artículo 4 establece en que consiste el control y cuáles son los documentos que deberá exigir la empresa principal a la empresa subcontratista:

- 1) Declaración nominada de historia laboral y recibo de pago al organismo previsional.
- 2) Certificado de estar al día con el organismo de previsión social (BPS).
- 3) Constancia expedida por el BSE que acredite la existencia de un seguro de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- 4) Planilla de control de trabajo, recibos de salarios y convenios colectivos aplicables.

5) Los datos personales de los trabajadores afectados al contrato, debiendo respetar el derecho a la intimidad del trabajador.

Este control efectivo y cruzamiento de información, debe realizarse en forma periódica y durante todo el tiempo que dure la relación contractual entre ambas empresas, con lo cual la empresa principal estaría cumpliendo con su responsabilidad para evitar que se le imputa una **responsabilidad solidaria**, además está ayudando a minimizar futuros riesgos por reclamos que pudieran producirse de parte de los trabajadores. El artículo artículo 5 de esta ley, inclusive autoriza a la empresa principal a retener los pagos a la empresa subcontratista o a organismos correspondientes en caso de que se detecte la vulneración de los derecho laborales por parte del empresa subcontratista.

### 5.3. LA JURISPRUDENCIA PERUANA RECOGE ALGUNAS EXPERIENCIAS DEL DERECHO COMPARADO

En la Casación Laboral N° 13685-2013-La Libertad, se ha tenido en cuenta lo expresado en la jurisprudencia española, donde la Corte Suprema al declarar Nula la Sentencia de Vista, ha considerado que no basta con pertenecer a un mismo grupo económico para declarar la existencia de una única y continua relación laboral con el trabajador, ni tampoco para declarar la responsabilidad solidaria de los adeudos laborales; sino que existen otros elementos que deben valorarse para determinar ello, los mismos que se han verificado en el análisis de dicha jurisprudencia. Tampoco es suficiente el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008 que precisa hasta cuatro criterios para determinar la responsabilidad solidaria de los grupos de empresas para efectos laborales, como son: **1)** Cuando exista un acuerdo expreso entre las empresas del grupo para responder solidariamente por las deudas laborales, conforme establece el 1183 del Código Civil, o **2)** Cuando exista vinculación económica entre dos o más empresas, o **3)** Cuando exista un grupo de empresas, o bien **4)** Cuando se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores; sin embargo, estos criterios por ser subjetivos en su contenido, la jurisprudencia también va dejando de lado, porque ya han manifestado que la existencia de una vinculación económica o de un grupo de empresas, no puede ser razón suficiente para imputar responsabilidad solidaria entre los integrantes de un grupo de empresas, sin haberse determinado otros aspectos adicionales importantes, como así lo exige la

jurisprudencia español; pero en la Casación Laboral N° 3733-2009-Lima, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, estima que existe responsabilidad solidaria entre las codemandadas, únicamente por el hecho de haberse probado la vinculación empresarial entre ellas, lo cual es desproporcionado e insuficiente; pero en cambio en la Cambio en la Casación Laboral N° 10759-2014-Lima, también la Corte Suprema entiende que existe responsabilidad solidaria sobre deudas laborales cuando se celebra un contrato de colaboración empresarial como es el Consorcio sin tomar en cuenta que se trata de una figura jurídica diferente al grupo de empresas, sustentando su decisión únicamente en lo siguiente: **1)** En el Principio de Primacía de la realidad por encima de las formas jurídicas, **2)** En el carácter tuitivo del Derecho Laboral y a la prioridad en el pago de las obligaciones laborales establecida en los art. 24° y 26° de la CPP y, **3)** En el criterio recogido en el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional del 2008 sobre la responsabilidad solidaria en el pago de obligaciones laborales.

Finalmente, es necesario precisar que la norma y jurisprudencia comparada, de manera uniforme sanciona al grupo de empresas cuando se advierta una actuación fraudulenta como empleador cuya finalidad sea evadir el cumplimiento de las obligaciones laborales de sus trabajadores, atribuyéndole responsabilidad solidaria respecto de los adeudos laborales.

## CAPITULO SEXTO

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE ENTREVISTAS Y ENCUESTAS

#### 6.1. GENERALIDADES

Con la finalidad de corroborar la posibilidad de regular la responsabilidad solidaria del grupo de empresas en las obligaciones laborales, a la luz de la legislación y la jurisprudencia nacional y extranjera analizada, en este capítulo presentamos la respuesta de profesionales de Derecho en la Especialidad Laboral respecto del tema materia de análisis, lo que refleja la concepción del mundo jurídico referido al tema investigado.

Para la aplicación de la entrevista se ha trabajado con 2 abogados especialistas en Derecho Laboral uno además profesor universitario y otra docente universitario y magistrada del juzgado laboral de Arequipa, y también se ha encuestado a 120 abogados quienes ejercen su profesión en la ciudad de Arequipa, estos profesionales han dedicado su especialidad laboral a la administración pública y privada y otras especialidades conexas, por lo tanto, tienen conocimiento sobre el tema investigado.

La selección de ellos se ha hecho debido a que en el Colegio de Abogados de Arequipa no existe un Registro de Especialistas en Derecho Laboral.

Los resultados obtenidos, presentamos a continuación con los cuadros, análisis e interpretación de los mismos, conforme a las preguntas diseñadas para la entrevista ejecutada.

#### 6.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA ENTREVISTA EFECTUADA AL SEÑOR MAGISTER MIGUEL ALAN PUENTE HARADA<sup>16</sup>, PROFESOR Y ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL, SOBRE LA NECESIDAD DE REGULAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS EN LAS OBLIGACIONES LABORALES.

---

<sup>16</sup> Abogado y doctorando del Programa de Doctorado en Derecho Público de la Universidad de Jaén. Profesor de las Universidades San Ignacio de Loyola, Profesor de la Universidad Católica de Santa María y de Academia de la Magistratura de Perú. Ex Jefe del Gabinete de Asesores del Poder Judicial y actualmente Responsable del Programa Presupuestal Celeridad en los Procesos Laborales del Poder Judicial.

La entrevista tiene por finalidad captar opiniones e ideas sobre la necesidad de regular la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales.

### **6.2.1. SOBRE LA FINALIDAD DE LA CREACIÓN DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN EL PERÚ**

**PREGUNTA:** ¿Cuál es el diagnóstico que tiene usted sobre la finalidad de la creación de los Grupo de Empresas o Grupos Económicos en el Perú, la naturaleza de las actividades que desarrollan, sus alcances y sus relaciones laborales?

**RESPUESTA:** Tiene muchas ventajas, una de ellas es que junto a la creación de Grupo de Empresas o Grupos Económicos viene el desarrollo y crecimiento, pero se tiene que tener en cuenta que las obligaciones laborales deben de cumplirse a cabalidad.

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.-** El entrevistado refiere que la creación del Grupo de Empresas en el Perú tiene muchas ventajas, una de ellas es que aportan al crecimiento económico del país, el desarrollo y bienestar de los ciudadanos toda vez que les permite generar ingresos económicos para la atención de sus necesidades personales, familiares, etc., también genera el incremento de puestos de trabajo para beneficio de los ciudadanos ya sea directa o indirectamente; también refiere que los Grupos de empresas deben cumplir a cabalidad sus obligaciones laborales con sus empleados, lo cual debe estar garantizado por el Estado a través de las leyes y reglamentos donde se establezcan claramente las obligaciones de ambas partes y las responsabilidades del Grupo de Empresas en las obligaciones laborales de sus trabajadores.

### **6.2.2. SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS EN LAS OBLIGACIONES LABORARLES**

**PREGUNTA:** ¿Cuál es su opinión sobre la atribución de responsabilidad solidaria al Grupo de Empresas o Grupos Económicos en las obligaciones laborales?.

**RESPUESTA:** En el derecho laboral existe la premisa de que en un proceso judicial, el trabajador es la parte desprotegida. Tomando en consideración que la institución de la responsabilidad solidaria se ha concebido para garantizar el cumplimiento de las obligaciones con los acreedores, en el caso de un proceso laboral la necesidad es aún más clamorosa por el alto nivel de informalidad.

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.-** Refiere que en el derecho laboral existe la premisa de que el trabajador es la parte más desprotegida, debido al alto grado de informalidad en materia laboral en el Perú; es cierto que en nuestro país existen diversas normas laborales que regulan tanto a los grupos empresariales, a los consorcios, etc., y también tenemos más de 40 regímenes laborales los cuales tienen su norma especial, y debido a esta variedad de normas laborales, no ha sido posible unificar aspectos importantes que garanticen el derecho de los trabajadores así como de las Empresas empleadoras, sin embargo, estas normas de alguno modo garantizan el cumplimiento de las obligaciones laborales, pero estas aún resultan imprecisas e insuficientes, pues la doctrina y la jurisprudencia viene desarrollando conceptos actuales sobre Grupos de Empresas, Grupos Económicos que no es lo mismo, Consorcios, que en su gran medida generan empleos pero también vulneran los derechos laborales, es decir estos últimos concepto laborales reflejan el avance de la Globalización en el derecho laboral, que no se condicen necesariamente con el contexto de nuestras normas laborales vigentes, y en algunos casos se viene aplicando por extensión al derecho laboral otras normas así como plenos jurisdiccionales imprecisos, todo con el ánimo de administrando justicia, pero ello revela que no tenemos normas claras para cada circunstancia laboral; refiere también que en nuestras normas vigentes se ha concebido la responsabilidad solidaria, lo cual es cierto pero solo en algunos regímenes laborales como lo hemos analizado, y a las demás circunstancias laborales se le viene aplicando el artículo 1183 del Código Civil que establece que sólo por ley puede atribuirse responsabilidad solidaria o cuando el título (contrato laboral) así lo establezca, pero sobre obligaciones laborales de los Grupos de Empresa no tenemos ninguna norma que regule la responsabilidad solidaria laboral, máxime, el contexto de creación del artículo 1183 del Código Civil fue para obligaciones incumplidas derivados de asuntos civiles y no para derechos laborales.

### 6.2.3. SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS POR OBLIGACIONES LABORARLES DE UNA DE LAS EMPRESA QUE INTEGRA EL GRUPO...129

**PREGUNTA:** ¿Considera adecuado que el Grupo de Empresas debe responder solidariamente ante las obligaciones laborales de otra empresa que conforma el grupo, porque?

**RESPUESTA:** Es adecuado siempre que exista un vínculo entre las empresas, llámese “sub contratación”. Ante esta modalidad de contratación surge la responsabilidad solidaria como mecanismo de tutela laboral de los trabajadores subcontratados. Dicha protección se limita a hacer responsable a la empresa principal por el pago de ciertos beneficios laborales y obligaciones de seguridad social, no cubiertas por la empresa que presta servicios de intermediación laboral o tercerización. Asimismo es preciso invocar una de la conclusiones arribadas en el Pleno Jurisdiccional Nacional de Arequipa del año 2008: “Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”.

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.-** Refiere que si es atribuible la responsabilidad solidaria laboral al Grupo de Empresas por obligaciones laborales de una empresa que integra el grupo, pero sólo cuando exista un vínculo laboral entre la empresa emperadora y el Grupo de Empresas, es decir una subcontratación, al respecto, es necesario precisar que la presente investigación no está referida en estricto a la subcontratación que es una institución laboral distinta al tema tratado, sin embargo, es necesario precisar que la sub contratación, intermediación laboral, o tercerización de servicios es una figura lícita en el Perú pero proscrita para actividades principales, y solo para servicio complementario y/o especializado (Arece Ortiz, 2006), es cierto, que una empresa que integra el grupo de empresas puede optar por la subcontratación de servicios, pero debe dejarse en claro que la empresa

subcontratada no tiene ningún vínculo laboral con la dirección del grupo de empresas para efectos de atribuir responsabilidad solidaria, en todo caso, será materia de análisis cada caso a fin de probar el vínculo laboral para efectos de atribuir responsabilidad solidaria laboral; si bien la responsabilidad solidaria laboral es un mecanismo de tutela laboral, pero esta debe atribuirse con arreglo a derecho y no por el simple hecho de que el grupo de empresa es de mayor solvencia económica y por ello debe responder ante toda obligación laboral que tiene por ejemplo una empresa que integra el grupo de empresas y es quien puede tener vínculo laboral con la empresa subcontratista y esta a su vez es quien recién es la empleadora del trabajador que tiene vulnerado el pago de sus beneficios laborales, obligaciones de seguridad social, no cubiertas por la empresa que lo contrató. Respecto al Pleno Jurisdiccional Nacional de Arequipa del año 2008 donde se concluyó que: “Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”, hemos precisado que este pleno jurisdiccional llevado a cabo por jueces superiores no es vinculante, tampoco es un pleno casatorio para ser vinculante, y que el artículo 1183 del Código Civil establece que sólo por ley puede atribuirse responsabilidad solidaria o cuando el título (contrato laboral) así lo establezca, pero la responsabilidad solidaria del grupo de empresas no está regulada por ley (lo cual proponemos en nuestra investigación) y mucho menos en los contratos laborales las partes convienen la responsabilidad solidaria, por ello no es aplicable el artículo 1183 del Código Civil como erróneamente se ha recogido esta norma en el pleno jurisdiccional laboral 2008 para atribuir responsabilidad solidaria laboral, máxime, el contexto de creación del artículo 1183 del Código Civil fue estrictamente para obligaciones civiles incumplidas derivadas de asuntos civiles y no para efectos laborales.

#### **6.2.4. SOBRE SI CONSIDERA SUFICIENTE EL PLENO JURISDICCIONAL LABORAL NACIONAL DEL 2008 Y EL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA AL GRUPO DE EMPRESAS POR OBLIGACIONES LABORARLES**

**PREGUNTA:** ¿Para atribuir responsabilidad solidaria a los Grupo de Empresas o Grupos Económicos los jueces se sustentan en el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional del 2008 y el Principio de la Primacía de la Realidad, considera suficiente ello para atribuir responsabilidad solidaria, porque?

**RESPUESTA:** No, tomando en consideración lo siguiente: **1.-** Los acuerdos arribados en plenos jurisdiccionales nacionales no tienen fuerza vinculante; y estando ante la necesidad de contar con jurisprudencia uniforme sería ideal la organización de un pleno casatorio en materia laboral que permita ordenar los criterios jurisdiccionales. **2.-** Los Principios son orientadores del derecho y muchas veces se aplican supletoriamente ante el vacío legal; en ese contexto habiendo sido regulada alguna materia, queda poco margen a la interpretación subjetiva.

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.-** Refiere que no es suficiente el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional del 2008 y el Principio de la Primacía de la Realidad para atribuir responsabilidad al Grupo de Empresas, porque, el referido Pleno Jurisdiccional no tiene fuerza vinculante debido a que ha sido llevado a cabo solo por jueces superiores, y además se tiene una diversidad de criterios respecto a la responsabilidad solidaria laboral lo cual no genera predictibilidad respecto al tema tratado, por lo que urge la necesidad de uniformizarse criterios a través de un pleno casatorio laboral nacional; así mismo, el Principio de Primacía de la Realidad es uno orientador del derecho aplicable en el derecho laboral y en algunos casos se aplica de manera supletoria ante el vacío legal como en el presente caso sobre la responsabilidad solidaria laboral del grupo de empresas por obligaciones laborales, que no tiene un norma que la regule sino solo un pleno jurisdiccional llevada a cabo por jueces superiores hace 10 años; debiendo interpretarse la responsabilidad solidaria laboral en base a los nuevos

paradigmas desarrollados en materia laboral y a los nuevos conceptos del grupo de empresas, la extensión de la solidaridad laboral debe darse únicamente cuando se haya detectado fraude en las contrataciones con fines de evadir derecho laborales de los trabajadores en el que esté involucrado también la dirección el grupo de empresas, pues la creación de los grupos de empresas en el Perú es lícito y no por una irresponsabilidad de directivos de una empresa que conforma el grupo, puede atribuírsele responsabilidades solidaria laboral al grupo de empresa quien inclusive actuó de buena fe desconociendo cualquier fraude laboral, en todo caso se le atribuya responsabilidad al dueño de la empresa que contrató al trabajador, a sus socios, o directivos que no realizaron correctamente su trabajo pretendiendo evadir derechos laborales de sus trabajadores.

#### **6.2.5. SOBRE LA ATRIBUCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA AL GRUPO DE EMPRESA SIN UN MARCO LEGAL VULNERA EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA**

**PREGUNTA:** ¿Considera que atribuir responsabilidad solidaria al Grupo de Empresas o Grupos Económicos sobre obligaciones laborales, sin contar con una ley expresa, vulnera el derecho a la libertad de empresa otorgada por la Constitución, porque?

**RESPUESTA:** No considero que se vulnere el derecho a la libertad de empresa, ya que existe el respaldo de los principios laborales establecidos, pero de todas maneras eso debería de estar regulado por una ley expresa.

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.-** Refiere que la atribución de responsabilidad solidaria laboral al grupo de empresas sin tener un marco legal no vulnera el derecho a la libertad de empresa porque los principios laborales suplen al marco legal, sin embargo, debe tenerse presente que los principios laborales no pueden vulnerar otros derechos fundamentales como la libertad de empresa y la libertad de contratación otorgados también por la Constitución, en todo caso debe buscarse otros mecanismos regulares para proteger los derechos laborales del trabajador sin vulnerar los derechos del grupo de empresa toda vez que su creación es lícita y regulada en el Perú; también refiere que de todas

maneras la imputación de responsabilidad solidaria debería estar regulada por una ley expresa, lo que significa, que el entrevistado no está en absoluto acuerdo solo con los principios laborales pueda atribuirse responsabilidad solidaria al grupo de empresas, sino debería existir una ley expresa que atribuya responsabilidad solidaria laboral al grupo de empresas por obligaciones laborales del trabajador,

#### **6.2.6. SOBRE SI EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD LIMITA EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA**

**PREGUNTA:** ¿Considera que el Principio de Primacía de la Realidad como sustento para atribuir responsabilidad solidaria a los Grupo de Empresas o Grupos Económicos, limita el derecho a la libertad de empresa en una económica social de mercado con iniciativa privada, porque?

**RESPUESTA:** No limita el derecho a la libertad de empresa en una economía social de mercado, siempre y cuando los derechos de los trabajadores sean dados a su conocimiento y se ejerzan con respeto, teniendo en cuenta que el derecho al trabajo es un Derecho Constitucional

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.-** Refiere el entrevistado que el principio de primacía de la realidad no limita al derecho a la libertad de empresa, siempre y cuando los derechos de los trabajadores sean respetados ya que el derecho al trabajo es un derecho constitucional; al respecto, es necesario precisar que el derecho a la libertad de empresa y a la libertad de contratación también son derecho fundamentales otorgados por la Constitución a favor de las empresas para su existencia, y en una economía social de mercado con iniciativa privada las empresas tienen plena libertad para operar con sujeción al marco legal permitido y también tienen libertad de contratar con otras empresas o particulares, siempre que no vulneren los derechos de los trabajadores; en todo caso, para garantizar los derechos laborales, debe reformularse las normas que regulan el derecho laboral, incluyendo la libertad de empresas y la libertad de contratación, y no solamente ponderar el principio de la primacía de la realidad, ya que la actividad empresarial del grupo de empresas también es lícitas en el Perú, son los que aportan al desarrollo económico del país y generan puestos de

trabajo, por lo tanto debe conjurarse estos derechos en una nueva legislación laboral.

#### **6.2.7. SOBRE LA REGULACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL DEL GRUPO DE EMPRESAS**

**PREGUNTA: ¿Cómo debe ser regulada la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas en las obligaciones laborales?**

**RESPUESTA:** Considero necesaria la regulación normativa de la referida Institución jurídica para efectos de agilizar los mecanismos de solución de conflictos sobre dicha materia, con el sustento de un marco regulatorio claro.

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.-** Refiere que debe determinarse mediante un marco legal los presupuestos de configuración de responsabilidad laboral solidaria del grupo de empresas para efectos laborales, para así imputar responsabilidad solidaria laboral al grupo de empresas debe desarrollarse un marco legal claro; la determinación de los presupuestos y sus alcances deben estar claramente establecidos considerando los derechos laborales del trabajador así como también los derechos de las empresas, también las responsabilidades de estas últimas tanto como empleadora y como empresa integrante de un grupo de empresas, y de esta forma se pueda recurrir a la norma de la materia y no solo a los principios procesales en materia laboral ante la ausencia de un marco legal sobre el tema, siendo un ejercicio abusivo del derecho solo considerar el principio de primacía de la realidad para atribuir responsabilidad solidaria al grupo de empresas.

#### **6.2.8. SOBRE OTRAS ALTERNATIVAS PARA EVITAR EL FRAUDE DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS**

**PREGUNTA: ¿Qué otras alternativas existen para mejorar el fraude de los Grupo de Empresas o Grupos Económicos respecto de las obligaciones laborales?**

**RESPUESTA:** Regulación expresa de la ley, y se podría contar con la fiscalización de SUNAFIL.

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.-** Refiere que primeramente debe regularse legalmente la responsabilidad solidaria laboral de los grupos de empresas sobre las obligaciones laborales, y también contar con la asistencia de fiscalización de la SUNAFIL cuando se advierta alguna vulneración de los derechos laborales del trabajador.

### **6.2.9. SOBRE LA CONJUGACIÓN DE LOS DERECHO A LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES Y EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA**

**PREGUNTA:** ¿Considera que es posible conjugar la irrenunciabilidad de los derechos laborales y el derecho a la libertad de empresa, cómo?

**RESPUESTA:** Si, en principio son derechos fundamentales reconocidos por la Constitución; no obstante, ante un conflicto de ambos y en aplicación del test de ponderación predominarán los mecanismos de protección del contenido esencialmente protegido de los derechos sobre los aspectos de segundo orden.

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.-** Refiere que ambos derechos son reconocidos por la Constitución, pero ante un conflicto de ambos derechos predominará el que arroje el resultado del test de ponderación y el otro pasará al segundo orden, es decir, prevalecerá la supremacía del derecho laboral y pasa al segundo orden el derecho a la libertad de empresa, sin embargo, con la creación de un marco legal de la materia, lo que se pretende es prevenir justamente el conflicto entre estos dos derechos y no permitir el ejercicio abusivo del derecho laboral ante el derecho a la libertad de empresa que también es un derecho fundamental otorgado por la Constitución y lícitamente permitida su operación en nuestro país, siendo una obligación del Estado regular legalmente su operatividad en beneficio tanto de los trabajadores y de las empresas que tributan al Estado.

#### **6.2.10. SOBRE LA NECESIDAD DE LA EMISIÓN DE UNA LEY PARA REGULAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL DEL GRUPO DE EMPRESAS**

**PREGUNTA:** ¿Considera usted que es necesaria una ley que regule la responsabilidad solidaria de Grupo de Empresas en las obligaciones laborales, porque?

**RESPUESTA:** Considero que si es necesario, porque así se podría saber si existe sanción alguna para los Grupos de Empresas que infrinjan con las obligaciones laborales.

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.-** Refiere que es necesaria la regulación legal de la responsabilidad solidaria del grupo de empresas por obligaciones laborales, de manera que en su momento previo análisis de la norma se pueda o no atribuir responsabilidad solidaria al grupo de empresas, donde además se deberá analizar el incumplimiento de las obligaciones laborales de parte de la empresa responsable, el vínculo laboral, y finalmente si la hay la responsabilidad solidaria del grupo de empresas.

#### **6.3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA ENTREVISTA EFECTUADA A LA SEÑORA MAGISTRADA MAGISTER SANDRA RAQUEL ROSADO MÁLAGA<sup>17</sup>, PROFESORA Y JUEZA DEL NOVENO JUZGADO DE TRABAJO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA, SOBRE LA NECESIDAD DE REGULAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS EN LAS OBLIGACIONES LABORALES.**

La entrevista tiene por finalidad captar opiniones e ideas sobre la necesidad de regular la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales.

---

<sup>17</sup> Abogado y profesora universitaria, Jueza del Noveno Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

### **6.3.1. SOBRE EL DIAGNOSTICO DE LA CREACIÓN DEL GRUPO DE EMPRESAS EN EL PERÚ**

**PREGUNTA:** ¿Cuál es el diagnóstico que tiene usted sobre la finalidad de la creación de los Grupos de Empresas o Grupos Económicos en el Perú, la naturaleza de las actividades que desarrollan, sus alcances y sus relaciones laborales?

**RESPUESTA:** Es positivo que en el Perú existan grupo de empresas y grupos económicos que puedan desarrollarse en cualquier ámbito productivo, llámese construcción, confección, u otros, los cuales deben ser respetuosos de sus obligaciones laborales.

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.-** Refiere la entrevistada que la creación del Grupo de Empresas es positivo para el Perú, porque desarrolla el ámbito productivo como la construcción, confección y otras áreas en beneficio del crecimiento del país y de los ciudadanos, también genera incremento de puestos de trabajo ya sea de manera directa o indirectamente; pero recalca que las empresas deben ser respetuosas de sus obligaciones laborales con sus trabajadores, lo cual debe ser garantizado por el Estado a través de las leyes y reglamentos donde se establezcan claramente las obligaciones laborales y las responsabilidades del Grupo de Empresas.

### **6.3.2. SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS EN LAS OBLIGACIONES LABORARLES**

**PREGUNTA:** ¿Cuál es su opinión sobre la atribución de responsabilidad solidaria al Grupo de Empresas o Grupos Económicos en las obligaciones laborales?

**RESPUESTA:** En mi opinión, es que debe de operar la responsabilidad solidaria, ya que la finalidad del Grupo es actuar de manera conjunta no solo respecto de sus activos, sino y sobre todo en sus obligaciones para quienes se constituyen en su fuerza productiva (los trabajadores).

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.-** Refiere que sí debe operar la responsabilidad solidaria, porque el grupo de empresas tiene como finalidad

también cumplir con sus obligaciones laborales para con sus trabajadores; sin embargo, la entrevistada no ha realizado una delimitación respecto de la responsabilidad solidaria entre el grupo de empresas que tiene una dirección única y la empresa que integra el grupo que tiene vínculo laboral con el trabajador, lo cual es importante delimitar, no basta decir que el grupo de empresa es responsable solidariamente cuando no se ha analizado las circunstancias de la relación laboral del trabajador, su contrato laboral, ni las actividades desarrolladas, que darán mayores elementos de juicio para determinar responsabilidad solidaria, más aun si en el Perú existen diversas normas que regulan tanto a los grupos empresariales y sus aspectos laborales, y tenemos más de 40 regímenes laborales que tienen su norma especial, y debido a esta variedad de regímenes y normas laborales, no es posible preliminarmente establecer una responsabilidad solidaria, pero si debe exigirse el cumplimiento de las obligaciones laborales. Es necesario también precisar que para imputar responsabilidad solidaria al grupo de empresas solo se viene sustentando en el plenos jurisdiccionales laboral del 2008 que además recoge el artículo 1183 del Código Civil que establece que sólo por ley puede atribuirse responsabilidad solidaria o cuando el título (contrato laboral) así lo establezca, pero no tenemos una ley de la materia para imputar responsabilidad solidaria al grupo de empresas por obligaciones laborales, máxime, el contexto de creación del artículo 1183 del Código Civil fue para obligaciones civiles incumplidas y no para derechos laborales.

### **6.3.3. SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS POR OBLIGACIONES LABORARLES DE OTRA EMPRESA QUE INTEGRA EL GRUPO**

**PREGUNTA:** ¿Considera adecuado que el Grupo de Empresas debe responder solidariamente ante las obligaciones laborales de otra empresa que conforma el grupo, porque?

**RESPUESTA:** Si lo considero adecuado, conforme a lo referido anteriormente, pues se trata de un actuar conjunto que implica que deban responder por el Grupo que conforman ante el incumplimiento de uno de sus integrantes.

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.-** Refiere que si debe responder solidariamente el grupo de empresas ante el incumplimiento de uno de sus integrantes de las obligaciones laborales de su trabajador, sin embargo la entrevistada no expresa mayor sustento en qué casos debe responder el grupo de empresa, más aun según las casaciones analizadas, existe diferentes circunstancias laborales para atribuir responsabilidad al grupo de empresas, y también existen casaciones que desestiman la responsabilidad solidaria al grupo de empresas pese a que el trabajador ha realizado labores para el grupo de empresas así como por encargo ha realizado otras actividades laborales, sin embargo estas últimas casaciones refiere la Corte Suprema que no es suficiente dichas circunstancias para atribuir responsabilidad solidaria al grupo de empresas, sino debe analizarse otras como el vínculo laboral, la existencia de fraude en la contratación, y otras que determinen objetivamente la responsabilidad solidaria del grupo de empresas, y no basta sustentarse en el principio de primacía de la realidad.

#### **6.3.4. SOBRE SI CONSIDERA SUFICIENTE EL PLENO JURISDICCIONAL LABORAL NACIONAL DEL 2008 Y EL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA AL GRUPO DE EMPRESAS POR OBLIGACIONES LABORARLES**

**PREGUNTA:** ¿Para atribuir responsabilidad solidaria a los Grupo de Empresas o Grupos Económicos los jueces se sustentan en el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional del 2008 y el Principio de la Primacía de la Realidad, considera suficiente ello para atribuir responsabilidad solidaria, porque?

**RESPUESTA:** Considero que ante el inminente crecimiento económico surgido en nuestro país, se debe de buscar plasmar en la Legislación la “Responsabilidad Solidaria” que deben asumir las empresas que pertenecen al mismo grupo económico, porque si bien es cierto la Legislación Laboral cuenta con principios que le resultan aplicables, también es cierto que el pleno laboral no es vinculante y no obliga a su cumplimiento.

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.**- Refiere que ante el surgimiento económico en el país, se debe plasmar en la legislación de “Responsabilidad Solidaria”, que las empresas que pertenecen al mismo grupo económico deben asumir la responsabilidad solidaria, y si bien la legislación laboral cuenta con principios aplicables al caso pero ello no es suficiente, además es cierto que el pleno jurisdiccional laboral no es vinculante y no obliga su aplicación; en efecto, se admite que el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional del 2008 llevado a cabo hace 10 años no tiene fuerza vinculante por haber sido llevado a cabo solo por jueces superiores, y no tiene rango de pleno casatorio de obligatorio cumplimiento, además refiere que debe establecerse una legislación laboral que regule la responsabilidad solidaria del grupo de empresas, con reglas claras para determinar la responsabilidad solidaria, así mismo refiere que la legislación laboral si bien cuenta con principios aplicables al caso pero no resulta suficiente; y ante el surgimiento económico del país con la actuación de los grupos de empresas, debe interpretarse la responsabilidad solidaria laboral en base a los nuevos paradigmas del derecho laboral empresarial y a los nuevos conceptos del grupo de empresas, y la extensión de la solidaridad laboral debe darse únicamente cuando se haya detectado fraude en las contrataciones donde se determine que la dirección del grupo de empresas actuó de mala fe con la finalidad de sustraerse a las obligaciones laborales, pero no se puede atribuirse responsabilidad solidaria únicamente por el hecho de que la empresa incumplida forma parte del grupo de empresas, debe entenderse también que los grupos de empresas en el Perú son lícitos por estar creados bajo la norma vigente, en todo caso debe evaluarse la imputación de responsabilidad solidaria al dueño de la empresa que contrató al trabajador, a sus socios, o sus directivos quienes no han realizado bien su trabajo y han pretendido sustraerse a los derechos laborales de sus trabajadores.

### **6.3.5. SOBRE LA ATRIBUCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA AL GRUPO DE EMPRESA SIN LA EXISTENCIA DE UN MARCO LEGAL, VULNERA EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA**

**PREGUNTA:** ¿Considera que atribuir responsabilidad solidaria al Grupo de Empresas o Grupos Económicos sobre obligaciones laborales, sin contar con una ley expresa, vulnera el derecho a la libertad de empresa otorgada por la Constitución, porque?

**RESPUESTA:** No considero que sea vulneratorio en tanto los principios laborales permitan su aplicación, y hablar del derecho del trabajo es hablar de un derecho que no vulnera la libertad de la empresa, sin embargo la responsabilidad solidaria debería estar regulada por una ley.

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.-** Refiere que la imputación de la responsabilidad solidaria laboral al grupo de empresas sin tener un marco legal no vulnera el derecho a la libertad de empresa porque en su aplicación suplen los principios laborales como marco legal, sin embargo, debe tenerse presente que los principios laborales no pueden vulnerar otros derechos fundamentales como a la libertad de empresa y la libertad de contratación otorgados también por la Constitución, en todo caso debe buscarse otros mecanismos regulares que permitan proteger ambos, ya que la libertad de empresa y libertad de contratación esta permitió por las leyes peruanas; refiere también que la imputación de responsabilidad solidaria debería estar regulada por una ley expresa, lo que significa que la entrevistada no está absolutamente segura que solo los principios laborales pueden suplir a un marco legal para imputar responsabilidad solidaria laboral sobre obligaciones laborales,

### **6.3.6. SOBRE SI EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD LIMITA EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA**

**PREGUNTA:** ¿Considera que el Principio de Primacía de la Realidad como sustento para atribuir responsabilidad solidaria a los Grupo de Empresas o Grupos Económicos, limita el derecho a la libertad de empresa en una económica social de mercado con iniciativa privada, porque?

**RESPUESTA:** No limita el derecho a la libertad de empresa en tanto su derecho sea ejercido con respeto al derecho de los trabajadores. El perjuicio ocasionado a la libertad de empresa se concretaría únicamente si se transgreden los derechos de los trabajadores.

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.-** Refiere la entrevistada que el principio de primacía de la realidad no limita al derecho a la libertad de empresa en tanto su derecho sea ejercido con respeto a los derechos de los trabajadores, y el perjuicio se encontraría únicamente si se trasgreden los derechos laborales; en efecto, es necesario precisar que el derecho a la libertad de empresa y a la libertad de contratación también son derecho fundamentales otorgados por la Constitución a favor de las empresas dentro de una economía social de mercado con iniciativa privada, siempre que no vulneren los derechos de los trabajadores, siendo que la actividad empresarial del grupo de empresas es lícita en el Perú; estando claro que para garantizar los derechos laborales, debe reformularse las normas que regulan el derecho laboral incluyendo la libertad de empresas y la libertad de contratación, y no solamente ponderar el principio de la primacía de la realidad.

### **6.3.7. SOBRE LA REGULACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL DEL GRUPO DE EMPRESAS**

**PREGUNTA:** ¿Cómo debe ser regulada la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas en las obligaciones laborales?

**RESPUESTA:** Debería estar regulada como parte de nuestra legislación y no solo como una decisión plenaria que nos obliga a acudir a los principios generales del derecho laboral, cuando se trata de una figura recurrente

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.-** Refiere que la responsabilidad solidaria debería estar regulada como parte de nuestra legislación laboral y no como una decisión plenaria de jueces superiores sin fuerza vinculante, circunstancia que la obliga a acudir a los principios generales del derecho laboral cuando se trata de una figura recurrente como es la responsabilidad solidaria del grupo de empresas por obligaciones laborales, en efecto, se admite que la responsabilidad solidaria

laboral debe necesariamente estar regulada en nuestra legislación laboral con reglas claras más aún si dicha figura es recurrente en la actividad jurisdiccional, no siendo suficiente los principios que rigen el derecho laboral para imputar responsabilidad solidaria,

### **6.3.8. SOBRE OTRAS ALTERNATIVAS PARA EVITAR EL FRAUDE DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS**

**PREGUNTA:** ¿Qué otras alternativas existen para mejorar el fraude de los Grupo de Empresas o Grupos Económicos respecto de las obligaciones laborales?

**RESPUESTA:** Un mecanismo relativamente efectivo podría ser el control constante a través de la SUNAFIL. La capacitación constante y obligatoria a los trabajadores sobre los derechos que les asiste y de los cuales casi nunca toman conocimiento, sino hasta que culmina su relación laboral.

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.-** Refiere que un mecanismo efectivo de control es la fiscalización de la SUNAFIL para prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador; también refiere que la capacitación constancia a los trabajadores respecto de sus derechos evitaría de alguno modo la vulneración de sus derechos; lo que significa que estas medias de prevención sería necesario para supervisar las actuaciones de los grupos de empresas frente a los trabajadores.

### **6.3.9. SOBRE LA CONJUGACIÓN DE LOS DERECHO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES Y EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA**

**PREGUNTA:** ¿Considera que es posible conjugar la irrenunciabilidad de los derechos laborales y el derecho a la libertad de empresa, cómo?

**RESPUESTA:** Si, con el estricto respeto y cumplimiento de cada una de estos derechos, siempre que no se contrapongan, sino es, porque o el empleador en el ejercicio de su derecho a la libertad de empresa, burle el derecho de los

trabajadores, o porque el trabajador pretenda obtener más allá de los beneficios que por ley le otorga.

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.-** Refiere que si ambos derechos pueden conjugarse, respetando el cumplimiento de cada derecho y siempre que no se contrapongan, respetando el derecho a la libertad de empresa siempre que no burle el derecho de los trabajadores, y que el trabajador tampoco pretende cobrar más de lo que la ley le otorga; todo esto, se superaría con la creación de un marco legal de la materia donde se precisarían los deberes y obligaciones de las empresas y del trabajador así como las responsabilidades de ambos, siendo una obligación del Estado regular legalmente la operatividad laboral de los grupos empresariales sin perjudicar a los trabajadores.

#### **6.3.10. SOBRE LA NECESIDAD DE LA EMISIÓN DE UNA LEY PARA REGULAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL DEL GRUPO DE EMPRESAS**

**PREGUNTA:** ¿Considera usted que es necesaria la emisión de una ley que regule la responsabilidad solidaria de Grupo de Empresas en las obligaciones laborales, porque?

**RESPUESTA:** Si es necesario, porque tendríamos un panorama más claro y expreso de lo que ocurriría con los grupos económicos ante su incumplimiento con los derechos de los trabajadores.

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.-** Refiere que es necesaria la regulación legal de la responsabilidad solidaria del grupo de empresas por obligaciones laborales, lo cual permitirá ver con claridad las circunstancias de incumplimiento o no de los derechos laborales de los trabajadores por parte de los grupos de empresa, sin embargo, la entrevistada no ha diferenciado, una cosa es grupo de empresas y otra es la empresa que forma parte del grupo de empresas, es última es la que contrata al trabajador e incumple con sus obligaciones laborales, y finalmente se dilucida si es el grupo de empresas responsable solidario por las obligaciones laborales incumplidas por de la empresa que integra el grupo, o es esta última la responsable, ya que esta última es quien mantiene vínculo laboral con el trabajador y no con el grupo de empresas que fue creado con un objetivo

y no tiene vínculo laboral con ningún trabajador de las empresa que conforma el grupo.

#### **6.4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A ABOGADOS DE LA ESPECIALIDAD LABORAL (TÉCNICA COMPLEMENTARIA)**

Las encuestas tienen por finalidad captar opiniones e ideas sobre la necesidad de regular la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales. Se ha encuestado a 120 abogados de la especialidad laboral quienes ejercen su profesión en la ciudad de Arequipa.

##### **6.4.1. SOBRE EL CONOCIMIENTO DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS EN LAS OBLIGACIONES LABORALES**

**PREGUNTA: ¿Conoce aspectos básicos sobre la responsabilidad solidaria de los Grupos de Empresas en las obligaciones laborales?**

**CUADRO N° 01**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Sí	100	83.3
No	20	16.7
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

**FUENTE:** Encuesta a Abogados

En el Cuadro N° 01, podemos ver que del total de los encuestados, el 83.3% manifiestan conocer aspectos básicos sobre la responsabilidad solidaria de los Grupos de Empresas en las obligaciones laborales; mientras, el 16.7% manifiestan no conocer aspectos básicos sobre la responsabilidad solidaria de los Grupos de Empresas en las obligaciones laborales de los trabajadores.

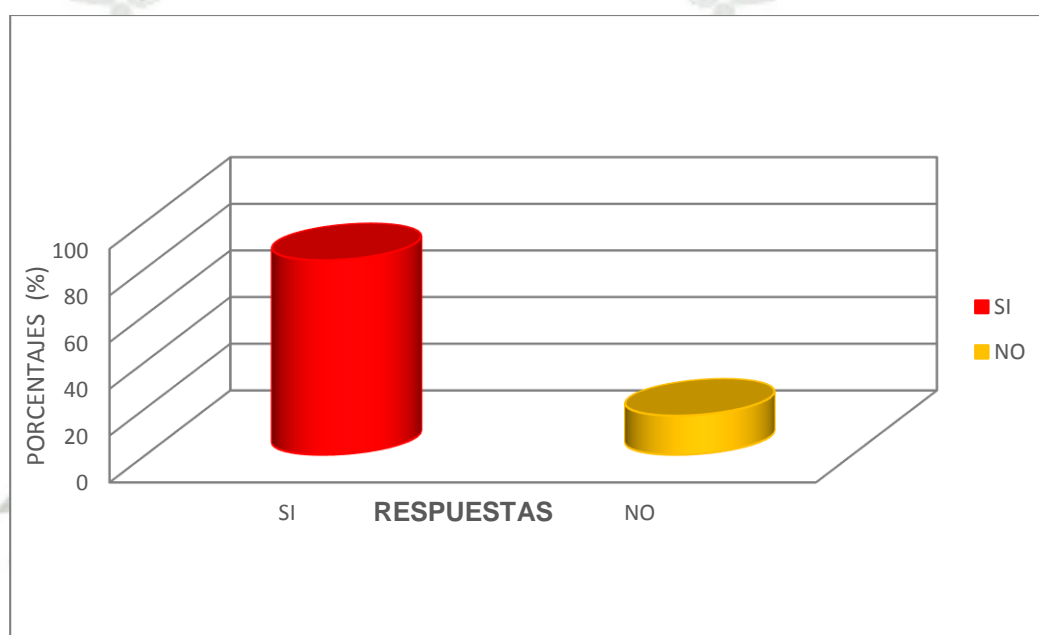
Los que afirman conocer aspectos básicos sobre la responsabilidad solidaria de los Grupos de Empresas en las obligaciones laborales indican que dicha situación ha sido regulada de algún modo en nuestra normatividad laboral

peruana. Contrariamente, los que afirman que no, señalan que se debe regular la responsabilidad solidaria del grupo de empresas sobre obligaciones laborales.

Como podrá verse, la mayoría de los profesionales encuestados manifiestan conocer aspectos básicos sobre la responsabilidad solidaria de los Grupos de Empresas en las obligaciones laborales.

**¿Conoce aspectos básicos sobre la responsabilidad solidaria de los Grupos de Empresas en las obligaciones laborales?**

**GRAFICO N° 01**



FUENTE: Encuesta

**6.4.2. SOBRE SI LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ REGULA LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES Y TAMBIÉN EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA**

**PREGUNTA: ¿Nuestra Constitución Política del Perú, regula la irrenunciabilidad de los derechos laborales y también el derecho a la libertad de empresa?**

**CUADRO N° 02**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Sí	110	91.7
No	10	8.3
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

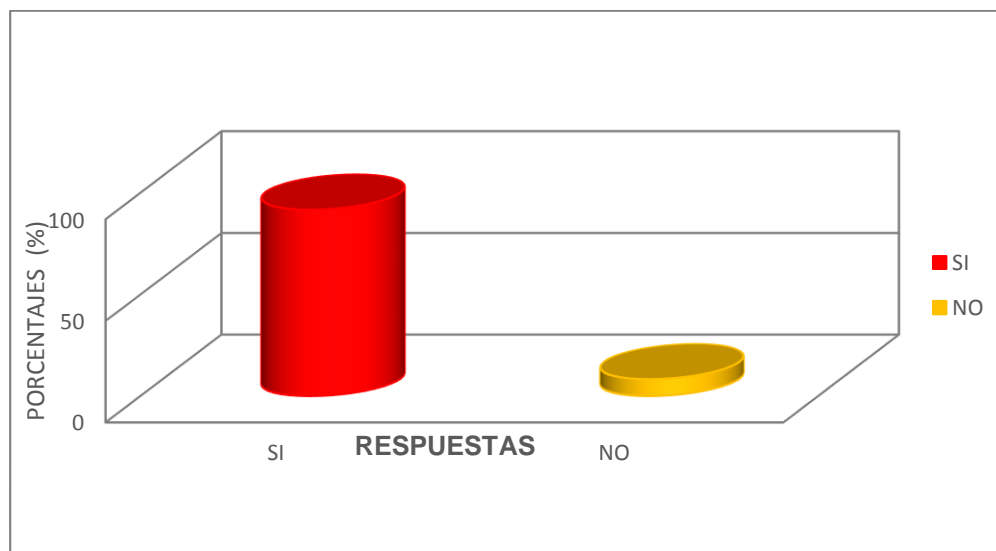
**FUENTE:** Encuesta a Abogados

En el Cuadro N° 02, podemos ver que del total de los encuestados, el 91.7% manifiestan que la Constitución Política del Perú regula la irrenunciabilidad de los derechos laborales y también el derecho a la libertad de empresa; mientras el 8.3% manifiestan que la Constitución Política del Perú no regula la irrenunciabilidad de los derechos laborales y también el derecho a la libertad de empresa.

Del cuadro analizado podemos apreciar que la Constitución Política del Perú si regula la irrenunciabilidad de los derechos laborales y también el derecho a la libertad de empresa; lo que significa que el derecho a la libertad de empresa también es un derecho fundamental otorgada por la Constitución y por lo tanto debe dársele el trato cuando se ventilen otros derechos, el hecho de que la Constitución contemple la irrenunciabilidad de los derechos laborales no significa que el derecho a la libertad de empresa debe rezagar, máxime, los grupos de empresa en una económica social de mercado se forman lícitamente en el Perú por iniciativa privada otorgadas también por la Constitución, por lo tanto, su actuación dentro del marco empresarial debe también ponderarse así como los derecho laborales.

**¿Nuestra Constitución Política del Perú, regula la irrenunciabilidad de los derechos laborales y también el derecho a la libertad de empresa?**

**GRAFICO N° 02**



**FUENTE:** Encuesta

#### **6.4.3. SOBRE SI ES SUFICIENTE EL PLENO JURISDICCIONAL LABORAL NACIONAL 2008 PARA Y EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA AL GRUPO DE EMPRESAS POR OBLIGACIONES LABORALES**

**PREGUNTA:** ¿Para atribuir responsabilidad solidaria a Grupo de Empresas sobre obligaciones laborales, es suficiente tener como fuente el acuerdo del Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional del 2008 y el Principio de Primicia de la Realidad?

**CUADRO N° 03**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Sí	60	50.0
No	60	50.0
<b>TOTAL</b>	120	100.0

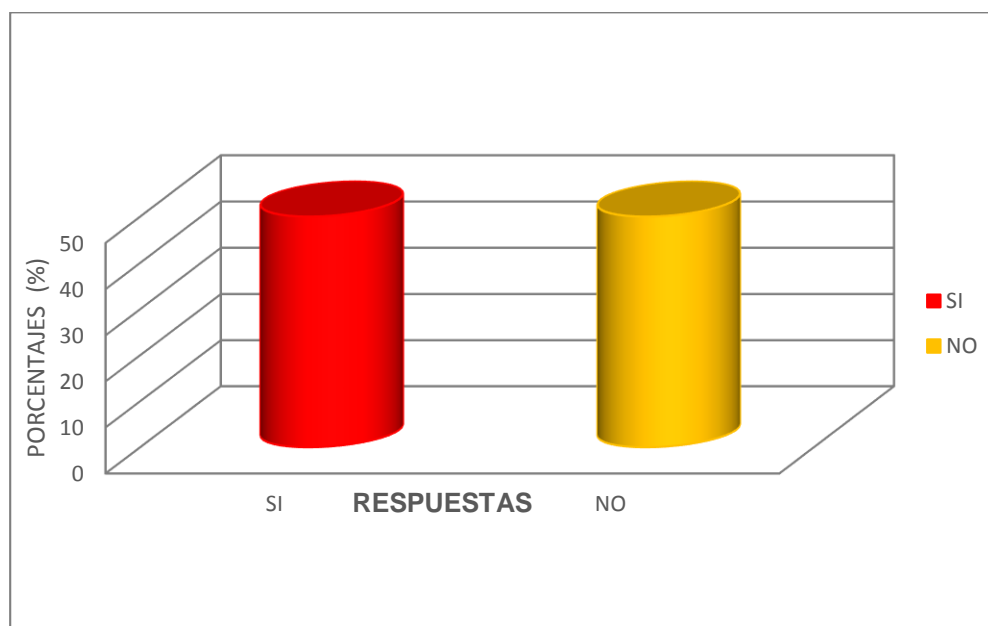
**FUENTE:** Encuesta a Abogados

En el Cuadro N° 03, podemos apreciar que el 50.0% de los abogados encuestados manifiesta que para atribuir responsabilidad solidaria al grupo de empresa por obligaciones laborales es suficiente el principio de primacía de la realidad y el pleno jurisdiccional laboral nacional 2008 que acuerda la responsabilidad laboral solidaria; mientras, el 50.0% manifiesta que para atribuir responsabilidad solidaria al grupo de empresa por obligaciones laborales no es suficiente el principio de primacía de la realidad y el pleno jurisdiccional laboral nacional 2008 que acuerda la responsabilidad laboral solidaria.

Lo que significa que debe aún regularse por ley la imputación de responsabilidad solidaria laboral, precisando sus límites y presupuestos de imputación, conjugando tanto el derecho laboral con el derecho a la libertad de empresa y libertad de contratación y no solamente considerarse el principio de primacía de la realidad, el pleno jurisdiccional laboral nacional 2008 no es vinculante y ha sido llevado a cabo solo por jueces superiores.

**¿Para atribuir responsabilidad solidaria al Grupo de Empresas sobre obligaciones laborales, es suficiente tener como fuente el acuerdo del Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional del 2008 y el Principio de Primicia de la Realidad?**

**GRAFICO N° 03**



FUENTE: Encuesta

**6.4.4. SOBRE SI LIMITAR EL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD PARA ATRIBUIR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA A GRUPO DE EMPRESAS SOBRE OBLIGACIONES LABORALES, SIGNIFICARÍA DESCONOCER LA SUPREMACÍA DE LOS DERECHOS LABORALES**

**PREGUNTA:** ¿Limitar el Principio de la Primacía de la Realidad por la cual se atribuye responsabilidad solidaria a Grupo de Empresas sobre obligaciones laborales, significaría desconocer la supremacía de los derechos laborales?.

**CUADRO N° 04**

RESPUESTAS	N°	%
Sí	46	38.3
No	74	61.8
<b>TOTAL</b>	120	100.0

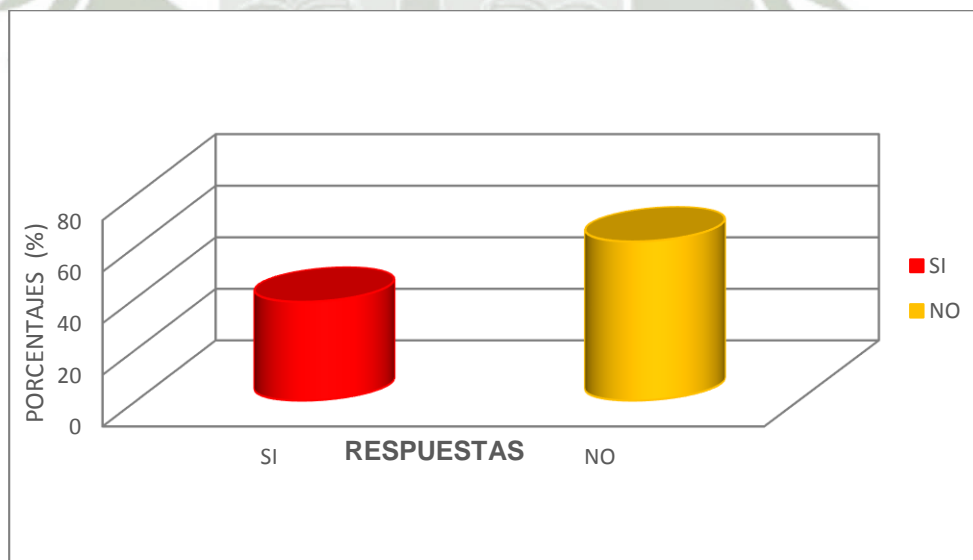
FUENTE: Encuesta a Abogados

En el Cuadro N° 04, podemos apreciar que el 38.3% de los abogados encuestados manifiesta que limitar el principio de la primacía de la realidad que atribuye responsabilidad solidaria a grupo de empresas sobre obligaciones laborales, significaría desconocer la supremacía de los derechos laborales; mientras, el 61.8% manifiestan lo contrario.

Lo que significa que limitar el principio de la primacía de la realidad por la cual se atribuye responsabilidad solidaria a grupo de empresas sobre obligaciones laborales, no significaría desconocer la supremacía de los derechos laborales, porque el derecho a la libertad de empresa también debe ser considerando cuando entre en conflicto el derecho laboral y el derecho a la libertad de empresa, por lo tanto, si puede limitarse siempre que la decisión no vulnere derecho laborales de los trabajadores.

**¿Limitar el Principio de la Primacía de la Realidad por la cual se atribuye responsabilidad solidaria a Grupo de Empresas sobre obligaciones laborales, significaría desconocer la supremacía de los derechos laborales?.**

**GRAFICO N° 04**



**FUENTE:** Encuesta

#### 6.4.5. SOBRE SI EL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD Y LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES, SON DERECHOS CONSTITUCIONALES IRRESTRICITOS

**PREGUNTA:** ¿La irrenunciabilidad de los derechos laborales, el Principio de la Primacía de la Realidad y la solidaridad laboral, son derechos constitucionales irrestrictos?.

**CUADRO N° 05**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Sí	44	36.7
No	76	63.3
<b>TOTAL</b>	120	100.0

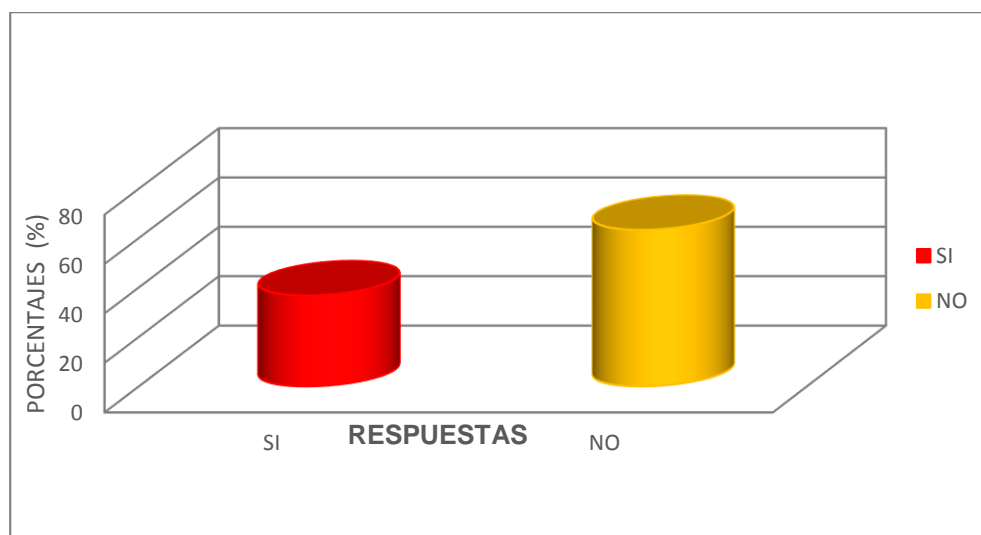
**FUENTE:** Encuesta a Abogados

En el Cuadro N° 05, podemos apreciar que el 36.7% de los abogados encuestados manifiesta que la irrenunciabilidad de los derechos laborales, el Principio de la Primacía de la Realidad y la solidaridad laboral, son derechos constitucionales irrestrictos; mientras, el 63.3% manifiestan que la irrenunciabilidad de los derechos laborales, el Principio de la Primacía de la Realidad y la solidaridad laboral, no son derechos constitucionales irrestrictos.

Lo que significa que puede ponderarse la irrenunciabilidad de los derechos laborales, así como el Principio de la Primacía de la Realidad y la solidaridad laboral, siempre que dicha decisión no vulnere derecho laborales del trabajador, y de este modo pueda ponderarse el derecho a la libertad de empresa y libertad de contratación que también son derecho otorgados por la Constitución; sin embargo, es necesario precisar que esta situación debe estar regulada por ley, así mismo al concluir que los principios laborales referidos no son irrestrictos, debe ponderarse el derecho a la libertad de empresa cuando entren en conflicto ambos derechos.

**¿La irrenunciabilidad de los derechos laborales, el Principio de la Primacía de la Realidad y la solidaridad laboral, son derechos constitucionales irrestrictos?.**

**GRAFICO N° 05**



**FUENTE:** Encuesta

#### **6.4.6. SOBRE SI EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA, PUEDE SER SUSCEPTIBLES DE REGULACIÓN CUANDO EXISTA OBLIGACIONES LABORALES DE UN GRUPO DE EMPRESAS**

**PREGUNTA:** ¿Cuando existan obligaciones laborales de un Grupo de Empresas que desarrollan sus actividades dentro del marco de la Economía Social de Mercado a través de la Iniciativa Privada, el derecho a la Libertad de Empresa, pueden ser susceptibles de regulación?

**CUADRO N° 06**

RESPUESTAS	N°	%
Sí	50	41.7
No	70	58.3
<b>TOTAL</b>	120	100.0

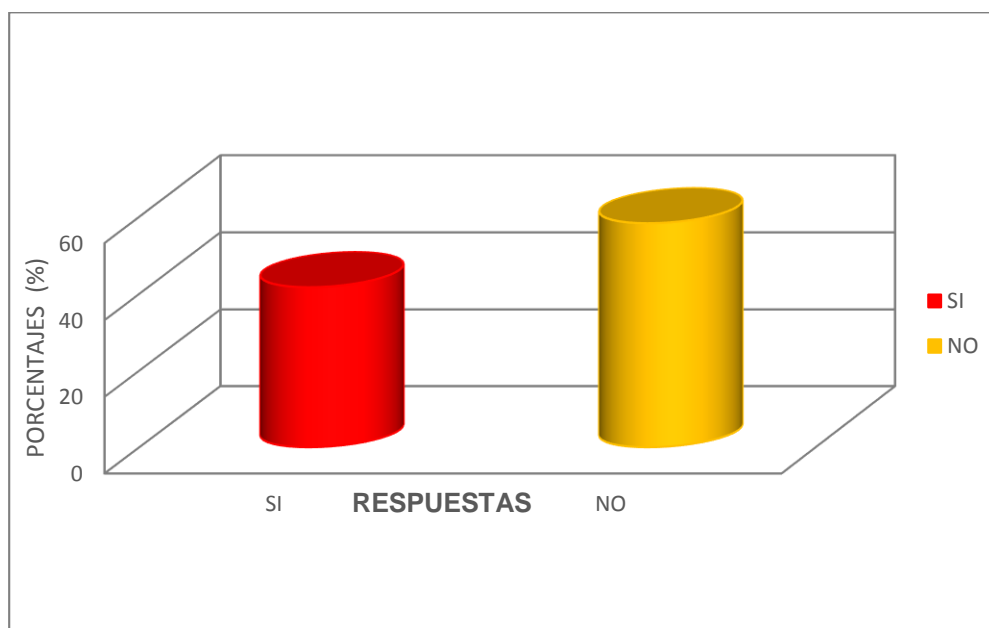
**FUENTE:** Encuesta a Abogados

En el Cuadro N° 06, podemos apreciar que el 41.7% de los abogados encuestados manifiesta que el derecho a la Libertad de Empresa pueden ser susceptibles de regulación, cuando existan obligaciones laborales de un Grupo de Empresas que desarrollan sus actividades dentro del marco de la Economía Social de Mercado a través de la Iniciativa Privada; mientras, el 58.3% manifiestan que el derecho a la Libertad de Empresa no pueden ser susceptibles de regulación, cuando existan obligaciones laborales de un Grupo de Empresas que desarrollan sus actividades dentro del marco de la Economía Social de Mercado a través de la Iniciativa Privada.

Lo que significa que el derecho a la libertad de empresa debe permanecer vigente, no importando la existencia de obligaciones laborales de un Grupo de Empresas, respecto del cual debe verificarse, si las obligaciones laborales a favor del trabajador proviene del grupo de empresa o de una empresa integrante del grupo con quien tuvo vínculo laboral, ya que el grupo de empresas no contrata personal, sino por su naturaleza es un grupo de empresas se crea con un objetivo y son las empresas integrantes del grupo quienes contratan a sus trabajadores, en todo caso, la responsabilidad solidaria del grupo de empresas debe verificarse mediante causales claras establecidas por ley, y no solamente considerando el principio de primacía de la realidad debe atribuirse responsabilidad solidaria al grupo de empresa, lo cual es un ejercicio abusivo del derecho laboral que vulnera el derecho a la libertad de empresa y a la libertad de contratación.

**¿Cuando existan obligaciones laborales de un Grupo de Empresas que desarrollan sus actividades dentro del marco de la Economía Social de Mercado a través de la Iniciativa Privada, el derecho a la Libertad de Empresa, pueden ser susceptibles de regulación?**

**GRAFICO N° 06**



**FUENTE:** Encuesta

**6.4.7. SOBRE LA POSIBILIDAD DE CONJUGAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE UN GRUPO DE EMPRESAS Y EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA, EN LAS OBLIGACIONES LABORALES**

**PREGUNTA:** ¿Es posible conjugar la responsabilidad solidaria de un grupo de empresas y el derecho a la libertad de empresa, en las obligaciones laborales?

**CUADRO N° 07**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Sí	60	50.0
No	60	50.0
<b>TOTAL</b>	120	100.0

**FUENTE:** Encuesta a Abogados

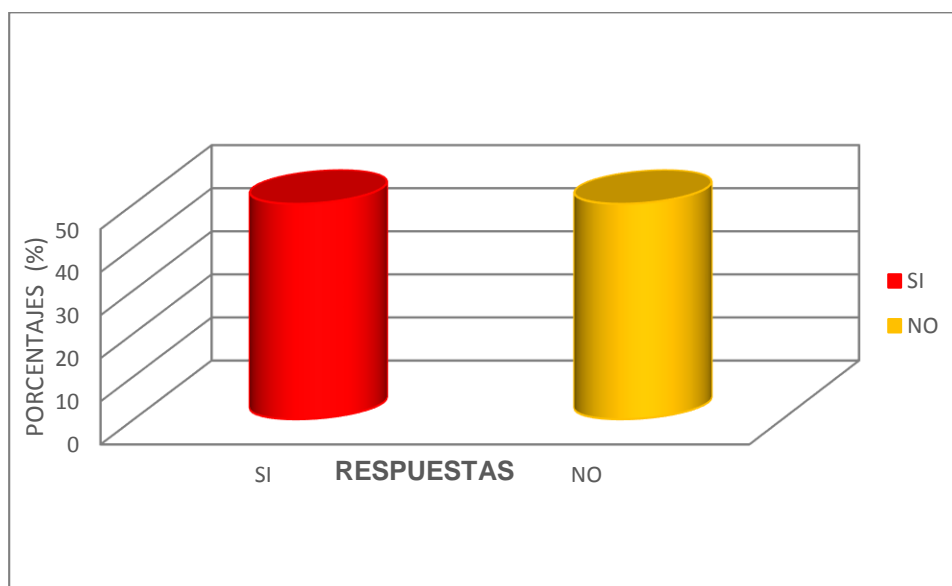
En el Cuadro N° 07, podemos apreciar que el 50.0% de los abogados encuestados manifiesta que es posible conjugar la responsabilidad solidaria de un grupo de

empresas y el derecho a la libertad de empresa, en las obligaciones laborales; mientras, el 50.0% manifiestan también que no es posible conjugar la responsabilidad solidaria de un grupo de empresas y el derecho a la libertad de empresa, en las obligaciones laborales

Lo que significa que en un 50% están de acuerdo con la posibilidad de conjugar la responsabilidad solidaria de un grupo de empresas y el derecho a la libertad de empresa, en las obligaciones laborales, y también un 50% de los encuestados no están de acuerdo; pero existe la probabilidad de que cuando surja un conflicto entre el derecho laboral y el derecho a la libertad de empresa debe conjugarse y analizarse ambos derechos como son, y no solamente ponderar el derecho laboral sino también la libertad de empresa otorgada también por la Constitución; en cada caso concreto debe analizarse la posibilidad o no de imputar responsabilidad solidaria al grupo de empresas, sometiendo al contradictorio las pruebas presentadas por las partes, y de acuerdo a los lineamientos establecidos en las últimas casaciones analizadas emitidas sobre la materia por la Corte Suprema de la República, que exigen mayores causales o presupuestos para imputar responsabilidad solidaria al grupo de empresas por obligaciones laborales.

**¿Es posible conjugar la responsabilidad solidaria de un grupo de empresas y el derecho a la libertad de empresa, en las obligaciones laborales?**

**GRAFICO N° 07**



**FUENTE:** Encuesta

**6.4.8. SOBRE LA REGULACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS EN LAS OBLIGACIONES LABORALES EN LAS CASACIONES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA DE LA REPUBLICA**

**PREGUNTA:** ¿La Corte Suprema en las casaciones emitidas sobre la materia, ha regulado la responsabilidad solidaria del grupo de empresas en las obligaciones laborales?

**CUADRO N° 08**

<b>RESPUESTAS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Sí	40	33.3
No	80	66.7
<b>TOTAL</b>	120	100.0

**FUENTE:** Encuesta a Abogados

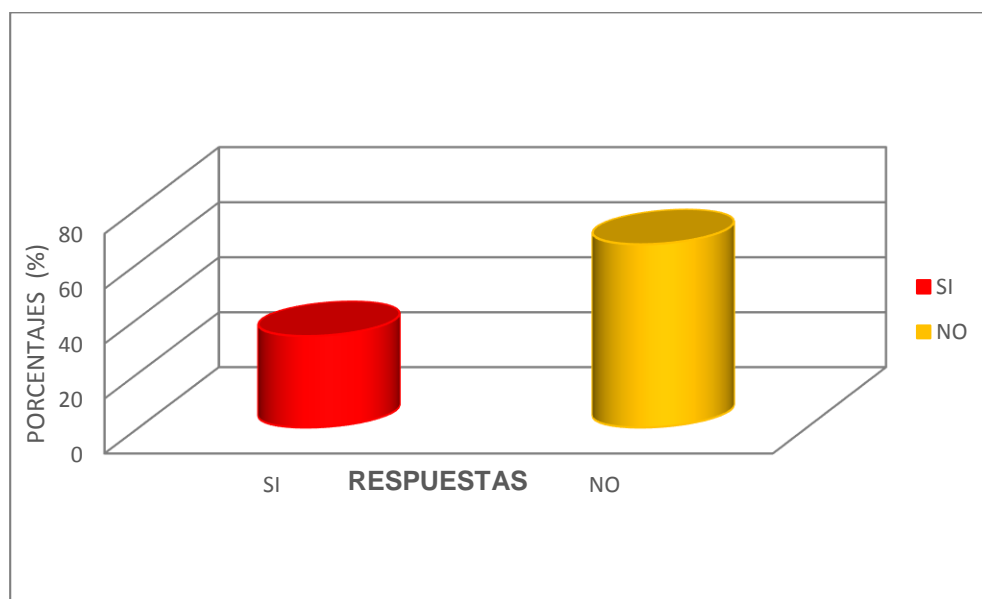
En el Cuadro N° 08, podemos apreciar que el 33.3% de los abogados encuestados manifiesta que la Corte Suprema de la Republica en sus sentencias casatorias en

materia laboral, ha regulado la responsabilidad solidaria del grupo de empresas en las obligaciones laborales; mientras, el 66.7% manifiestan que la Corte Suprema de la República en las casaciones emitidas sobre la materia, no ha regulado la responsabilidad solidaria del grupo de empresas en las obligaciones laborales.

Lo que significa que el 66.7% refiere que no existe reglas casatorias ni marco legal alguno, para imputar responsabilidad solidaria el grupo de empresas por obligaciones laborales, únicamente existen algunos criterios establecidos en sentencias casatorias y en el pleno jurisdiccional laboral 2008 de hace más de 10 años, siendo que para imputar responsabilidad solidaria, debe estar establecida en la ley o en el título o contrato laboral convenido por las partes, máxime, las casaciones emitidas sobre la materia por la Corte Suprema de la República, exigen mayores causales o presupuestos para imputar responsabilidad solidaria al grupo de empresas por obligaciones laborales y no es suficiente el principio de primacía de la realidad ni el pleno jurisdiccional laboral 2008 llevada a cabo por jueces superiores y que data desde hace 10 años donde se recoge el artículo 1183 del Código Civil que establece: *“La solidaridad no se presume. Sólo la ley o el título de la obligación la establecen en forma expresa”*; esto en las casaciones analizadas no ocurre, sino allí se presume la responsabilidad solidaria, lo cual atenta contra de la ley.

**¿La Corte Suprema en las casaciones emitidas sobre la materia, ha regulado la responsabilidad solidaria del grupo de empresas en las obligaciones laborales?**

**GRAFICO N° 08**



**FUENTE:** Encuesta



## CAPITULO SÉPTIMO

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Como consecuencia de la presente investigación hemos arribado a las siguientes conclusiones y recomendaciones:

#### CONCLUSIONES:

PRIMERA.- La Responsabilidad solidaria laboral obedece a la necesidad de proteger a un trabajador ante el incumplimiento de pago de sus derechos laborales por parte de la empresa empleadora, para ello deberá analizarse una serie de circunstancias, así como el Principio de Primacía de la Realidad, el derecho a la irrenunciabilidad de los derechos laborales, la solidaridad laboral, la libertad de empresa y el derecho a la libertad de contratación otorgados todos por la Constitución Política del Perú, entre otras circunstancias afines que permitan concluir legalmente la existencia de una responsabilidad solidaria; la creación de un grupo de empresas en el Perú es una forma de organización empresarial lícita que está sustentada en el derecho a la libertad de empresa y libertad de contratación otorgada por el artículo 59 y 62 de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 58 de la Carga Magna que regula la iniciativa privada y la economía social de mercado; en consecuencia, resulta necesario establecer legal o jurisprudencialmente el ámbito de aplicación de estos principios constitucionales.

SEGUNDA.- La Corte Suprema de Justicia de la República viene imputando responsabilidad solidaria al grupo de empresas, sustentándose en lo siguiente: La Casación Laboral N° 15953-2015-Lima, se sustenta en la existencia de fraude contractual y existencia de vinculación económica que establece el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008. La Casación Laboral N° 13685-2013-La Libertad y Casación Laboral N° 3069-2011-La Libertad, donde se desestima la responsabilidad solidaria laboral, precisando que el hecho de que el trabajador haya laborado para empresas de un mismo grupo empresarial, no es suficiente para presumir una relación laboral única y continua, ni implica por sí sólo la existencia de obligaciones solidarias de adeudos laborales entre ellas frente al trabajador si

éste no realiza idénticas labores o no haya relación alguna entre ellas, debiendo verificarse otros elementos que permitan atribuir responsabilidad solidaria. La Casación N° 328-2012-Lima, donde precisan que la sola existencia de un grupo empresarial no determina la condena al pago solidario de los adeudos laborales, pero en caso de comprobarse fraude en la contratación, si corresponde imputar responsabilidad solidaria. La Casación Laboral N° 10759-2014-Lima, donde se atribuyó responsabilidad solidaria en el pago de beneficios laborales al grupo empresarial, sustentando que todas se beneficiaron con los servicios del ex trabajador. La Casación Laboral N° 4871-2015-Lima, donde se cita el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2008 sin mayor análisis, atribuyendo responsabilidad solidaria al grupo empresarial.

TERCERA.- Todas las casaciones analizadas no consideran como elemento o criterio el derecho a la libertad de empresa ni el derecho a la libertad de contratación que son derechos importantes que sustentan la creación de un grupo de empresa, otorgados también por la Constitución Política del Perú. La diversidad de criterios de las casaciones y las recomendaciones de verificar nuevos elementos para imputar responsabilidad solidaria, desautoriza al Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008. Así estas casaciones, no generan predictibilidad en las decisiones judiciales respecto de la imputación de responsabilidad solidaria al grupo empresas.

CUARTA.- El Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional 2008 establece como criterio de responsabilidad solidaria la “existencia de una vinculación de empresas” y “vinculación económica”, sin embargo, estos criterios no han sido definidos doctrinaria ni conceptualmente, pues un grupo de empresas siempre se agrupará con una finalidad de vinculación empresarial sea por razones laborales o empresariales, y también existirá siempre una vinculación económica, pues las empresas se agrupan precisamente con una finalidad económica; máxime, la jurisprudencia analizada ha precisado que deben buscarse nuevos elementos a la vinculación empresarial y vinculación económica establecidas en el Pleno, ya no basta la conformación de un grupo de empresas para imputar responsabilidad solidaria laboral. El Pleno también establece como uno de sus presupuestos, el artículo 1183 del Código Civil que establece que “la solidaridad no se presume y solo la ley o el título de la obligación la establecen en forma expresa”, sin embargo, no se ha tomado en cuenta que el contexto de la creación de esta norma civil fue para efectos civiles derivados de

incumplimiento de obligaciones contractuales y extracontractuales, y no para efectos laborales; respecto del título de la obligación que en este caso serían los contratos laborales analizados en las casaciones, allí tampoco se ha establecido en forma expresa la responsabilidad solidaria laboral del grupo de empresas.

Por estas conclusiones, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008 que sustenta las casaciones analizadas, no ha cumplido su finalidad de unificar criterios respecto a la imputación de responsabilidad solidaria al grupo de empresas, la casación por el contrario de manera “ilegítima” ha creado nuevos elementos para imputar responsabilidad solidaria laboral, cuando la responsabilidad solidaria en todo caso solo se imputa por imperio de la ley o cuando el título de la obligación así lo establezca.

QUINTA.- Recogiendo los criterios adoptados en las casaciones laborales analizadas, para atribuir responsabilidad solidaria por obligaciones laborales, debe tenerse en cuenta la concurrencia de los siguientes elementos y circunstancias:

- a) La prestación de servicios en forma simultánea o sucesiva a distintas empresas del grupo, cuando las empresas cuentan con un objeto social similar.
- b) La confusión patrimonial y caja única, y cuando las empresas del grupo tengan un mismo domicilio.
- c) La utilización abusiva de la personalidad jurídica de las empresas que conforman el grupo, con la circulación fraudulenta del trabajador, obligándolo a renunciar en una empresa para luego ser contratado por otra empresa del mismo grupo.
- d) Cuando el trabajador realiza idénticas laborales en empresas del mismo grupo.
- e) Cuando las empresas guardan relación alguna entre sí.
- f) Cuando exista planilla única entre las empresa que conforman el grupo.
- g) Cuando se advierta fraude en la vinculación económica y en grupo de empresas, entre las empresas del grupo, con la finalidad de evadir la responsabilidad de las obligaciones laborales, así como la existencia de fraude contractual para encubrir una relación laboral con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores.
- h) Cuando exista actividades de coordinación y supervisión por parte de la empresa principal a la empresa contratista en el marco de la existencia de una relación comercial entre empresas.
- i) Cuando se desarrolla actividades en forma conjunta que evidencien su integración económica o productiva.

- j) Cuando se advierta la existencia de relación de dominio accionariado de unas personas jurídicas sobre otras, cuando los accionistas con poder decisorio fueren comunes.
- k) Cuando los órganos de dirección de las empresas estén conformados en proporción significativa, por las mismas personas.



## RECOMENDACIONES:

PRIMERA.- Ante la falta de predictibilidad de la Corte Suprema en las decisiones emitidas en las casaciones analizadas sobre imputación de responsabilidad solidaria laboral, la falta de uniformidad de criterio de los jueces, la falta de una norma legal que regule la responsabilidad solidaria laboral, y la necesidad de establecer presupuestos o elementos claros para imputar responsabilidad solidaria al grupo de empresas, se recomienda al Congreso de la Republica legislar sobre la responsabilidad solidaria del grupo de empresa en las obligaciones laborales, con reglas claras donde se considere también el derecho a la libertad de empresa y el derecho a la libertad de contratación otorgadas por la Constitución.

SEGUNDA.- Los plenos jurisdiccionales tienen por objeto uniformizar criterios jurisprudenciales en temas controversiales que los jueces enfrentan en su labor de administrar justicia. Y sin perjuicio de la primera recomendación, con la finalidad de unificar criterios respecto de los presupuestos para atribuir responsabilidad solidaria al Grupo de Empresas por derechos laborales, se recomienda llevar a cabo un Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional, donde se tenga como tema, el análisis de los presupuestos para atribuir responsabilidad solidaria al Grupo de Empresas por derechos laborales, ingresando a debate también el derecho a la libertad de empresa y el derecho a la libertad de trabajo.

TERCERA: Se recomienda a las Universidades Nacionales y Privadas, que tengan la facultad o escuela profesional de Derecho, que en sus cursos de derecho Laboral y afines al tema, incorporen esta problemática de la imputación de responsabilidad solidaria al grupo de empresas sobre obligaciones laborales, para generar un mayor estudio del tema.

## BIBLIOGRAFÍA

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICOS:

- DUQUE DOMÍNGUEZ, Justino F. “Concepto de los grupos de empresas”. Tomo III, Madrid, 1976, pp. 530.
- DE ARRIBA FERNÁNDEZ, M.L. “Derecho de Grupo de Sociedades”, p. 213.
- AGUADO MONSALVE, Darío, citado por DEL HIERROS HOYOS, José Elías. “Los grupos de interés Económico en el sector financiero”. Colombia. 1991, pág. 2.
- Empresa y sociedad, cit., p. XVIII.
- ARCE ORTIZ, Eimer. “El concepto jurídico de grupo de empresas en el Derecho del Trabajo” Aspectos individuales de la cuestión. En: Revista Asesoría Laboral. Lima: abril de 2003. P. 13.
- CARHUATOCTO SANDOVAL, Henry Oleff. “La utilización fraudulenta de la persona jurídica en el ámbito del derecho laboral”. Tesis doctoral. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de derecho y ciencia política. Lima 2011. Pag. 12.
- FRANCISCO BLAT, Gimeno. “La descentralización productiva”. Tesis Doctoral. Universidad de Valencia, 1989, Valencia; pag. 574.
- FERNÁNDEZ MARKAIDA, Idoia. “Los grupos de sociedades como forma de organización empresarial”. EDERSA. 2001. Madrid. Cita. Pag. 180.
- UBILLÚS BRACAMONTE, Rolando Enrique. “Delimitación conceptual de los grupos de empresas en el derecho del trabajo”. Universidad Complutense de Madrid. 2014. p. 545.
- CARHUATOCTO SANDOVAL, Henry Oleff. “La utilización fraudulenta de la persona jurídica en el ámbito del derecho laboral”. Tesis doctoral. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de derecho y ciencia política. Lima 2011. Pag. 54.
- FERNÁNDEZ MARKAIDA, Idoia. “Los grupos de sociedades como forma de organización empresarial”. EDERSA. 2001. Madrid. Cita. pp. 163 y ss.
- BUENO MAGANO, Octavio. “Los grupos de empresas”. México. 1989. Pag. 179.

- ROSENBAUM, Jorge y CASTELLO, Alejandro. Régimen jurídico de la subcontratación e intermediación laboral. Primera edición. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, 2007.
- SORIANO CORTES, Dulce. Las Contratas en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Sevilla, Ediciones Mergablum, 2007. página 324.
- SORIANO CORTES, Dulce. Las Contratas en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Sevilla, Ediciones Mergablum, 2007. página 325.
- CÓDIGO CIVIL Comentado por 100 mejores especialistas, tomo VI, derecho de obligaciones. Gaceta Jurídica. 2003.
- DE CASTRO, F. Derecho civil de España. 2da ed., Tomo I, Madrid, 1949, pp. 419 – 420. Citado por: PLÁ RODRÍGUEZ, A. Los principios del Derecho del Trabajo. Op.Cit., p. 11.
- PLÁ RODRÍGUEZ, A. Los principios del Derecho del Trabajo... Op. Cit., p. 256.
- Cfr. CARHUATOCTO SANDOVAL, H. La utilización fraudulenta de la persona jurídica en el ámbito del derecho laboral. Tesis Doctoral, pro manuscrito, Lima, 2011, p. 135
- La responsabilidad solidaria del grupo de empresas en las obligaciones laborales según el pleno jurisdiccional nacional laboral del año 2008, tesis para optar el título de abogado, Jesús Jiménez Chávez. Universidad de Piura. Piura 2016.
- Estatuto de los Trabajadores. España.
- ARCE ORTIZ, Elmer.- “Subcontratación entre empresas y la relación de trabajo en el Perú”. Colección de Derecho PUCP. Lima-Palestra, año 2008.
- CABANELLAS Guillermo.-Diccionario Enciclopédico de Derecho usual, Tomo V, 26. Ava edición, editores Heliasta, 2001.
- FERRER LÓPEZ, Miguel Ángel.- "Casos Prácticos sobre El Contrato de Trabajo". Ediciones Deusto S.A., Madrid - España 1999.
- CARHUATOCTO SANDOVAL, H. La utilización fraudulenta de la persona jurídica en el ámbito del derecho laboral. Tesis Doctoral, pro manuscrito, Lima, 2011.
- LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS EN LAS OBLIGACIONES LABORALES SEGÚN EL PLENO JURISDICCIONAL

NACIONAL LABORAL DEL AÑO 2008, tesis par optar el título de abogado, Jesús Jiménez Chávez, Piura 2016.

- UBILLÚS BRACAMONTE, R. Los Grupos de empresas en ordenamiento jurídico laboral, tesis Maestría, pro manuscrito, Piura, 2010.
- PLÁ RODRÍGUEZ, A. Los principios del Derecho del Trabajo. 2da ed., Editorial Depalma, Buenos Aires, 1978.
- MONTOYA MELGAR, A. “El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales complejas”. En Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, N° 48, Madrid, 2004.
- GIRGADO PERANDONES, P. La empresa de grupo y el derecho de sociedades. Editorial Comares, Granada, 2001.
- ARCE ORTIZ, Elmer, “Grupo de empresas y Derecho Laboral”, en Ius et Veritas, año XIII, N° 26, Lima, 2003.

#### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS DE ESPECIALIDAD**

- TOYAMA MIYAGUSUKU, J. El derecho individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico. Editorial Gaceta Jurídica, Lima, 2015.
- FALCONI CANEPA, J. Responsabilidad en los grupos de sociedades y tutela de acreedores sociales. Editorial Grijley, Lima, 2005.
- ARCE ORTIZ, E. “La responsabilidad solidaria en las empresas vinculadas y en los grupos de empresas”. En: Revista Soluciones Laborales. Año 3, N° 29, Editorial Gaceta Jurídica, Lima, 2010.
- SEMPERE NAVARRO, A Y ARETA MARTÍNEZ, M. “El Derecho del Trabajo y los Grupos de Empresas: inventario”, en Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Laborales.
- BERNALES, ENRIQUE. (1999) *La Constitución de 1993. Análisis comparado*. 5 Ed. Lima; Constitución y Sociedad. Ed. RAO.
- RUBIO, MARCIAL (1999) *Estudio de la constitución Política de 1993 Tomo 1* Lima; Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- GARCÍA BELAÚNDE, DOMINGO. “El derecho económico y Constitución económica”. En: *Separata de la Revista*.

- BEAUMONT CALLIRGOS, RICARDO. “Régimen económico constitucional: pequeñas empresas, libertad de contratar y defensa de los consumidores”. *Actualidad jurídica*. T. 100. Lima: Gaceta Jurídica, 2002, pp. 103-110.
- CARHUATOCTO SANDOVAL, Henry, El principio de primacía de la realidad. Su aplicación a las relaciones laborales ocultas y sociedades interpuestas, Editorial RAO, Lima, 2004.
- ECHAIZ MORENO, Daniel; Los grupos de empresas en el Perú, en Gaceta Jurídica.
- FERNÁNDEZ SESSAREGO, Carlos. Abuso de derecho. Grijley. Lima- Perú. 1999.
- GARCÍA GRANARA, Fernando, “La primacía de la realidad en la inspección del trabajo”, en Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y provisional, Academia de la Magistratura – SPDTSS, Lima, 2004.
- ARCE ORTIZ, Elmer, “Grupo de empresas y Derecho Laboral”, en Ius et Veritas, año XIII, N° 26, Lima, 2003.

#### **CONSULTA JURISPRUDENCIAL:**

- Casación Laboral. N° 13685-2013-La Libertad.
- Casación Laboral N° 328-2012-Lima.
- Casación Laboral N° 3069-La Libertad.
- Sentencia STC Exp. N° 1944-2002-AA/TC, fundamentos 8.
- Sentencia STC EXP. N° 00529-2010-PA/TC, Fundamento 2.
- Casación Laboral N° 10759-2014-Lima.
- Casación Laboral N° 1206-2014-Lima.
- Casación Laboral N° 1350-2010-Lima.
- Casación Laboral N° 13685-2013-La Libertad.
- Casación Laboral N° 982-2001-Lima.
- Casación Laboral N° 474-2003-Lima.
- Casación Laboral N° 10759-2014-Lima.
- SENTENCIA, EXPEDIENTE 728-2010-Segunda Sala Laboral de la Libertad. Del 20-03-2015. Séptimo considerando.
- Expediente N° T-4426282. Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional - Procuraduría de Colombia "Responsabilidad solidaria entre contratista y beneficiario de la obra o labor contratada".

- Expediente N° SL6328-2016. Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral

#### CONSULTAS PÁGINAS WEBSITE:

- <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>  
(Proyecto de Ley General del Trabajo).



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA DE AREQUIPA  
ESCUELA DE POST GRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
ENTREVISTA AL SEÑOR ABOGADO:.....  
ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL, SOBRE LA NECESIDAD DE  
REGULAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS O  
GRUPO ECONÓMICO EN LAS OBLIGACIONES LABORALES**

La entrevista tiene por finalidad captar opiniones e ideas sobre la necesidad de regular la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales.

1. ¿Cuál es el diagnóstico que tiene usted sobre la finalidad de la creación de los Grupo de Empresas o Grupos Económicos en el Perú, la naturaleza de las actividades que desarrollan, sus alcances y sus relaciones laborales?
2. ¿Cuál es su opinión sobre la atribución de responsabilidad solidaria al Grupo de Empresas o Grupos Económicos en las obligaciones laborales?
3. ¿Considera adecuado que el Grupo de Empresas debe responder solidariamente ante las obligaciones laborales de otra empresa que conforma el grupo, porque?
4. ¿Para atribuir responsabilidad solidaria a los Grupo de Empresas o Grupos Económicos los jueces se sustentan en el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional del 2008 y el Principio de la Primacía de la Realidad, considera suficiente ello para atribuir responsabilidad solidaria, porque?
5. ¿Considera que atribuir responsabilidad solidaria al Grupo de Empresas o Grupos Económicos sobre obligaciones laborales, sin contar con una ley expresa, vulnera el derecho a la libertad de empresa otorgada por la Constitución, porque?
6. ¿Considera que el Principio de Primacía de la Realidad como sustento para atribuir responsabilidad solidaria a los Grupo de Empresas o Grupos Económicos, limita el derechos a la libertad de empresa en una económica social de mercado a través de la iniciativa privada, porque?
7. ¿Cómo debe ser regulada la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas en las obligaciones laborales?
8. ¿Qué otras alternativas existen para mejorar el fraude de los Grupo de Empresas o Grupos Económicos respecto de las obligaciones laborales?

9. ¿Considera que es posible conjugar la irrenunciabilidad de los derechos laborales y el derecho la libertad de empresa, cómo?
10. ¿Considera usted que es necesario una ley que regule la responsabilidad solidaria de Grupo de Empresas en las obligaciones laborales, porque?

MUCHAS GRACIAS



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA DE AREQUIPA  
ESCUELA DE POST GRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**ENTREVISTA AL SEÑOR .....  
SOBRE LA NECESIDAD DE REGULAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA  
DE GRUPO DE EMPRESAS O GRUPO ECONÓMICO EN LAS OBLIGACIONES  
LABORALES**

La entrevista tiene por finalidad captar opiniones e ideas sobre la necesidad de regular la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales.

1. ¿Cuál su apreciación sobre el desarrollo de las actividades que realizan los Grupos de Empresas, sus alcances y sus relaciones laborales?
2. ¿Cuáles son los presupuestos que exige el ordenamiento jurídico para que se atribuya responsabilidad solidaria a Grupo de Empresas en las obligaciones laborales?
3. ¿Cuál es el marco legal para atribuir responsabilidad solidaria a Grupo de Empresas respecto de obligaciones laborales?
4. ¿Cuáles son los principios jurídicos y derechos que debe tomarse en cuenta al momento de atribuir responsabilidad solidaria al Grupo de Empresas en las obligaciones laborales?
5. ¿La irrenunciabilidad de los derechos laborales, la solidaridad laboral y el principio de la primacía de la realidad como supremacía laboral, puede limitarse cuando se vulnera el derecho a la libertad de empresa en una Encomia Socia de Mercado?
6. ¿Considera correcto que el Grupo de Empresas debe responder solidariamente ante las obligaciones laborales de una de las empresa que la conforma, porque?
7. ¿Cuál es su apreciación sobre la atribución de responsabilidad solidaria a Grupo de Empresas en las obligaciones laborales?
8. ¿Cómo debe ser regulada la responsabilidad solidaria de Grupo de Empresas en las obligaciones laborales?
9. ¿Cómo se regula la responsabilidad solidaria de grupo de empresas en las obligaciones laborales en el derecho internacional?
10. ¿Considera usted que es necesaria una ley que regule la responsabilidad solidaria de Grupo de Empresas en las obligaciones laborales, porque?

MUCHAS GRACIAS



8. La Corte Suprema en las casaciones emitidas sobre la materia, ha regulado la responsabilidad solidaria de grupo de empresas en las obligaciones laborales?

Sí ( )

No ( )

MUCHAS GRACIAS



**PROYECTO DE LEY:**

**PROYECTO DE LEY QUE PROPONE PRESUPUESTOS Y ALCANCES PARA IMPUTAR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA AL GRUPO DE EMPRESAS POR OBLIGACIONES LABORALES**

PROYECTO DE LEY N°: \_\_\_\_\_

Proyecto de ley que propone presupuestos y alcances para imputar responsabilidad solidaria al grupo de empresas por obligaciones laborales.

El Congresista de la República que suscribe, \_\_\_\_\_, miembro del Grupo Parlamentario \_\_\_\_\_, en ejercicio del derecho de iniciativa conferida por el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, presenta el siguiente:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

**I. SITUACIÓN FÁCTICA DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL DEL GRUPO DE EMPRESA EN LAS OBLIGACIONES LABORALES**

Las situaciones jurídicas del ámbito comercial, económico, empresarial, derecho laboral, están sujetos al principio de legalidad, de modo que la económica social de mercado, de libertad de empresa, de libertad de contratación, el derecho laboral de los trabajadores, deben promoverse en base a una seguridad jurídica que permita proteger los intereses tanto de los inversionistas (empresarios) y de los trabajadores, acorde con la Constitución Política del Perú; para ello debe establecerse parámetros legales que permitan resolver los conflictos surgidos como consecuencia de las relaciones lábrales.

La jurisprudencia laboral hoy en día imputa responsabilidad solidaria laboral al Grupo de Empresas por obligaciones laborales de una de las empresas que integra el grupo, sustentándose únicamente en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del 2008 realizado solo por Jueces Superiores, cuya postura ganadora tiene el siguiente texto: *“Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino además en los casos en los que existe vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”*, es este el único “marco legal” que sustenta la responsabilidad solidaria sobre obligaciones laborales.

No existe mayor sustento conceptual, legal, ni jurisprudencia vinculante para atribuir responsabilidad solidaria a Grupo de Empresas sobre obligaciones laborales, para atribuir responsabilidad solidaria se toma en cuenta el Principio de la Primacía de la Realidad y el carácter irrenunciable de los derechos laborales, y el artículo 1183 del Código Civil como consecuencia de que esta norma fue acogido por el Pleno Jurisdiccional mencionado, pese a que el artículo 1183 del Código Civil, señala expresamente que: *“La solidaridad no se presume. Sólo la ley o el título de la obligación la establecen en forma expresa”*; de modo tal, solo la ley y cuando el título de la obligación así lo establezcan (contrato laboral), puede atribuirse responsabilidad solidaria, pero no a través de un Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del 2008 donde los jueces superiores del país acordaron atribuir responsabilidad solidaria al grupo de empresas sin mayor argumento de desarrollo conceptual respecto a los presupuestos que contiene dicho pleno jurisdiccional laboral, el mismo que no tiene rango de pleno casatorio, tampoco allí se desarrolla el derecho a la libertad de empresa, la libertad de contratación y sus derechos contextos otorgadas también por la Constitución Política del Perú, sino únicamente se defiende el derecho laboral.

En los últimos años se han emitido casaciones no vinculantes recogiendo la postura del mencionado pleno jurisdiccional, atribuyendo responsabilidad solidaria a la empresa de mayor solvencia económica del Grupo de Empresas para que asuma solidariamente el pago de las obligaciones laborales de una de las empresas empleadora que integra el grupo de empresas, sin tener en cuenta el derecho a la libertad de empresa

y analizar otros elementos importantes que permitan establecer claramente la responsabilidad solidaria.

Al atribuir responsabilidad solidaria a Grupo de Empresas sobre obligaciones laborales, la jurisprudencia en absoluto analiza el derecho a la libertad de empresa establecida en el artículo 59 de la Constitución Política del Perú de 1993; la Constitución Política del Perú en su artículo 26 reconoce el principio que regula la relación laboral, indicando que debe respetarse lo siguiente: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma (principios que consideramos que no es absoluta, pues debe igualmente respetarse otros derechos fundamentales), también es cierto que el artículo 58 de la misma Constitución regula la Economía Social de Mercado, precisando que la iniciativa privada es libre. Se ejerce en una economía social de mercado. Bajo este régimen, el Estado orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente en las áreas de promoción de empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura; así mismo, el artículo 59 establece cual es el Rol Económico del Estado, precisando que el Estado estimula la creación de riqueza y **garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa**, comercio e industria; debiendo así mismo analizarse la libertad de contratar regulada por el artículo 62 de la Constitución, que garantiza la libertad de contratar por las partes, pactar válidamente según las normas vigentes al tiempo del contrato. En tal sentido, los jueces al imputar responsabilidad solidaria laboral están en la obligación de realizar un análisis conjunto del derecho laboral y el derecho a la libertad de empresa.

## II. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

La cuarta disposición final y transitoria de la Constitución señala que “Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”; en ese sentido, en materia laboral debe tomarse en cuenta tanto el derecho de los trabajadores así como del derecho a la libertad de empresa otorgadas ambas por la Constitución Política del Perú.

El **Código Civil** establece que para atribuir responsabilidad solidaria debe estar expresamente así establecido en la norma o en el título que origina la obligación, sin embargo, no establece una regulación expresa sobre la responsabilidad solidaria laboral, pero es en base a esta normatividad que en materia laboral se atribuye responsabilidad solidaria laboral sobre obligaciones laborales, lo cual a nuestro criterio no es correcto, porque la ley establece que para atribuir responsabilidad solidaria debe estar así expresamente establecida en la ley o en el título que generó la obligación, máxime, en materia laboral, por la naturaleza de las pretensiones allí postuladas, no puede aplicarse como norma general el Código Civil. El **artículo 1172 del Código Civil** establece: “*Si son varios los acreedores o los deudores de una prestación divisible y la obligación no es solidaria, cada uno de los acreedores sólo puede pedir la satisfacción de la parte del crédito que le corresponde, en tanto que cada uno de los deudores únicamente se encuentra obligado a pagar su parte de la deuda*”. El contexto de esta norma fue creado con la finalidad de establecer y regular aspectos sobre la división de las obligaciones, también en el referido artículo se posibilita la exclusión de la solidaridad; al respecto Carlos Flores Alvarado (Jurídica, 2003), nos dice lo siguiente:

*“... la condición solidaria resulta importante, porque para nuestra norma civil sustantiva, la solidaridad también puede pactarse en las obligaciones de sujeto múltiple, complejo o plural la diferencia, que la doctrina repite, entre las clasificaciones de divisible-indivisible y mancomunada-solidaria, reside en que las primeras atienden a la naturaleza de la prestación y las segundas a la forma de obligarse. Es decir, los autores distinguen a propósito de estas categorías entre la naturaleza y la forma de la obligación. Posición que nos parece discutible en la actualidad, toda vez que está permitido a la ley y a las partes establecer la forma de obligarse, de modo que se pueden obligar de manera divisible y solidaria, indivisible y solidaria, divisible y mancomunada, e indivisible y mancomunada, por ser todos estos conceptos distintos y complementarios (OSTERLING y CASTILLO)”. Se trata de obligaciones divisibles y mancomunadas, lo que en alguna medida explica la norma contenida en el artículo 1182 del Código Civil. Respecto a la exclusión posible de las obligaciones solidarias, creemos que la razón reside en la noción de solidaridad que se adecúa a nuestro sistema civil, que supone que cualquiera de los deudores pueda satisfacer íntegramente la obligación o cualquiera de*

*los acreedores pueda exigir el cumplimiento total de la prestación, lo que sería directamente opuesto a los efectos normativos que esta norma pretende: cada acreedor sólo puede pedir la porción del crédito que le corresponde y cada deudor sólo está obligado a realizar su parte de la prestación”.*

En efecto, el autor realiza un análisis de los alcances de este artículo, pero se concentra en el ámbito civil, ampliando el espíritu de la norma a situaciones obligacionales civiles y comerciales divisibles o mancomunadas, pero en ningún extremo tampoco refiere que puede aplicarse esta norma a las obligaciones laborales, porque de ninguna manera regular una relación u obligación laboral que se traduzca en responsabilidad solidaria laboral, como así, en materia laboral se viene acogiendo. Por su parte el **artículo 1183 del Código Civil** establece: *“La solidaridad no se presume. Sólo la ley o el título de la obligación la establecen en forma expresa”.*

Al respecto, el autor Eric Palacios Martínez (Jurídica, 2003), analizando este artículo, nos dice lo siguiente:

*“Para un adecuado entendimiento de la naturaleza de las obligaciones solidarias debemos considerar su pertenencia a la especie, ... La doctrina ha señalado que las obligaciones solidarias tienen como uno de sus elementos característicos la concurrencia de una pluralidad de sujetos, cualquiera de los cuales puede cumplir o exigir la prestación debida, liberando o efectivizando, el débito o el crédito, según se trate de una solidaridad pasiva o activa, atendiendo a que la pluralidad se constate en el plano de la parte deudora o acreedora. ... Lo más sustancial es la necesidad de que la obligación solidaria haya sido originada por una fuente única (unicidad del título). ... También es importante señalar que las obligaciones solidarias se caracterizan por una identidad prestacional. ... Hechos estos alcances dogmáticos "legalmente extrínsecos" sobre la obligación solidaria, debemos precisar que la redacción puede generar cierta incertidumbre para el efecto, sin embargo, también debemos precisar que **la solidaridad solo se da cuando ésta ha sido prevista expresamente, sea en la ley o en el título de la obligación** (que nosotros podemos llamar hechos originarios y que **generalmente se identifican con negocios jurídicos**). ... Conectado a lo anterior, se debe añadir que hay*

*autores que señalan que el término "forma expresa" no supone necesariamente que la declaración deba ser expresa, mejor dicho literal, requiriéndose que tal opción, efectuada en los casos en que la solidaridad tiene **fuerza negocial**, pueda ser directamente inducida de la conducta integral de las partes involucradas (PÉREZ y ALGUER), aunque, en estas hipótesis, casi siempre se recurra a la utilización de la teoría de la voluntad hipotética, tan duramente criticada en el ámbito del derecho privado (GANDOLFI). La problemática de que si la solidaridad resulta aplicable a las "obligaciones" nacidas de la responsabilidad extracontractual, no resulta ya de mayor interés en cuanto el artículo 1983 del Código Civil, la ha establecido ahora sí literalmente”.*

En efecto, la solidaridad no se presume, pues sólo la ley o el título (pacto entre las partes) de la obligación pueden determinar la existencia de la solidaridad; por ejemplo, cuando se firma en calidad de fiador pagarés puestos a cobro, asume la condición de obligado solidario en el pago de los créditos que representan y, debido a ello, no está facultado para pedir la excusión de sus bienes; en este caso, la norma expresamente establece la solidaridad del fiador solidario con el obligado principal, frente al acreedor.

En ese sentido, esta norma puede aplicarse en materia laboral para atribuir responsabilidad solidaria para efecto de las obligaciones laboral, pero nuestra jurisprudencia laboral viene atribuyendo responsabilidad solidaria en mérito a esta norma, sin tener en cuenta que esta norma fue creada únicamente para fines civiles y comerciales.

Por otro lado, la responsabilidad solidaria en la **Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806**, tiene por objeto regular el Sistema de Inspección del Trabajo, su estructura orgánica, su composición, facultades y competencias, de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo; también dentro de sus disposiciones establece la responsabilidad empresarial en relación a las infracciones y seguridad y salud en el trabajo, pero de ninguna manera establece la solidaridad laboral de la empresa sobre las obligaciones laborales, como así se viene acogiendo en nuestra jurisprudencia. En su **artículo 42 establece:**

*“42.1.- Cuando el cumplimiento de las obligaciones previstas en una disposición normativa corresponda a varios sujetos conjuntamente, éstos*

*responderán en forma solidaria de las infracciones que, en su caso, se cometan y de las sanciones que se impongan. 42.2.- En materia de seguridad y salud en el trabajo, la empresa principal responderá directamente de las infracciones que, en su caso se cometan por el incumplimiento de la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de las empresas y entidades contratistas y subcontratistas que desarrollen actividades en sus instalaciones. Asimismo, las empresas usuarias de empresas de servicios temporales y complementarios, responderán directamente de las infracciones por el incumplimiento de su deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores destacados en sus instalaciones”.*

En efecto, la responsabilidad empresarial, en este caso, se amplía a las infracciones laborales así como a la seguridad y salud en el trabajo, es decir, la empresa usuaria de servicios temporales, complementarias, empresas contratistas, subcontratistas, que realicen actividades en las mismas instalaciones, responden ante las infracciones laborales cometidas por cualquiera de ellas y también ante las infracciones de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, esta norma no puede utilizarse para atribuir responsabilidad solidaria sobre obligaciones laborales al grupo de empresas, porque el espíritu de esta norma no está referida a obligaciones laborales, sino a responsabilidades sobre infracciones laborales, por lo que resulta inadecuado que la jurisprudencia laboral considere esta norma para atribuir responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales al grupo de empresas.

Según las razones expresadas en el **Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional 2008**, el motivo de su convocatoria, fue con la finalidad de determinar si en materia laboral resultaba procedente disponer el pago de las obligaciones laborales en los supuestos distintos al artículo 1183 del Código Civil o en forma exclusiva y excluyente en los casos regulados por esta norma. Habiendo el pleno aprobado por unanimidad la primera postura que establecía: *“Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil, sino además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”*. En efecto el Pleno Jurisdiccional estableció que existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el

artículo 1183 del Código Civil, sino además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores. El artículo 1183 del Código Civil, establece que la solidaridad no se presume, solo la ley o el título de la obligación la establecen en forma expresa, pero en el caso de las obligaciones laborales, NO existe norma expresa que establezca responsabilidad solidaria ni mucho menos en los contratos laborales se precisa la responsabilidad solidaria, por lo tanto, esta norma bajo ningún pretexto debe aplicarse a las obligaciones laborales. También el Pleno Jurisdiccional refiere que existe responsabilidad solidaria con el trabajador cuando exista vinculación económica entre empresas que conforman un grupo, es decir, si el trabajador prestó servicios para una empresa del grupo y ésta no puede cumplir con sus obligaciones laborales, el trabajador con solo acreditar la vinculación económica de su empleadora con el grupo económico, puede demandar el pago de sus beneficios laborales a la empresa del grupo que tiene mayor solvencia económica, lo cual resulta abusivo y sin mayor sustento legal, porque solo se requiere acreditar la vinculación económica cuando es sabido que las empresas se agrupan en su mayoría con la única finalidad de promover actividades económicas. El Pleno también refiere que existe responsabilidad solidaria por la sola creación del grupo de empresas, lo cual a nuestro criterio resulta irrazonable, porque la sola acreditación de la existencia de un grupo de empresas no puede sustentar la responsabilidad solidaria sin mayor análisis respecto a la libertad de empresa, a la libertad de contratación y otros derechos conexos. Finalmente el Pleno también refiere que existe responsabilidad solidaria cuando se advierte fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores, al respecto, es necesario precisar que el fraude no debe generar responsabilidad solidaria laboral, sino la imposición de una medida de multa pecuniaria, ya que la relación laboral no es con el grupo de empresas sino con una de las empresas que conforma el grupo que es la empleadora del trabajador, quien deberá responder por sus obligaciones laborales hasta el final, en todo caso debe atribuirse responsabilidad al dueño de empresa empleadora, a los accionistas, a los directivos etc., por su mala actuación contractual, pero no al grupo de empresa de manera solidaria.

En consecuencia, los fundamentos del Pleno Jurisdiccional resultan insuficientes para atribuir responsabilidad solidaria laboral, primeramente porque no define que es un grupo de empresas para fines laborales y que es un grupo de empresas para fines

económicos, pues solo se basa en normas mercantiles referidos a vinculación de grupos económicos, lo que nos hace presumir que el sustento está referido al grupo económico que no necesariamente es un grupo de empresas para fines laborales, ya que un grupo económico o grupo de empresas mercantiles es aquel conjunto de empresas independientes entre sí que se encuentran bajo una misma dirección para el cumplimiento de sus objetivos en común; mientras que los grupos de empresas para efectos laborales tienen otros requisitos adicionales como por ejemplo que la prestación de servicios del trabajador sea para las diferentes empresas del grupo, la confusión de patrimonio y la planilla única, como así la Corte Suprema lo ha referido en sus últimas sentencias.

Finalmente, en el referido Pleno Jurisdiccional, se ha acordado solicitar a la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la República para que en el ejercicio de sus facultades presente una iniciativa legislativa respecto a la regulación de la solidaridad en materia laboral; lo que significa que, en el referido Pleno Jurisdiccional, se reconoció que la postura aprobada, no era suficiente para determinar y atribuir responsabilidad solidaria laboral a los grupos de empresas.

La **Ley Procesal del Trabajo**, no contempla en absoluto instituciones jurídicas relacionas con la responsabilidad solidaria por derechos laborales al grupo de empresas, sino únicamente en el quinto párrafo del artículo 15 establece: “Existe responsabilidad solidaria entre las partes, sus representantes y sus abogados por las multas impuestas a cualquiera de ellos. No se extiende la responsabilidad solidaria al prestador de servicio”. Esta norma por la naturaleza de su contenido, no resulta aplicable al caso que nos ocupa, porque está referida a la aplicación de la multa por infracciones laborales y no por obligaciones laboral que es nuestro tema materia de investigación.

Ahora bien, **si existe regulación de la responsabilidad solidaria en otros regímenes laborales en el Perú**; y son en los siguientes casos:

- f) **Resolución Suprema No. 27-58-DT del 15-03-1958., de construcción civil.-** Donde se indica que el propietario de la obra es responsable solidario con los contratistas, subcontratistas, o destajeros por las obligaciones salariales y beneficios sociales del personal de estos últimos.

- g) **La Ley 27626 de Intermediación laboral.-** Donde se establece que la empresa usuaria es responsable solidaria con las empresas de intermediación laboral por las obligaciones laborales de origen legal o convencional del personal destacado.
- h) **La Ley 29245, Ley que Regula los Servicios e Tercerización.-** Donde se establece que la empresa principal es responsable solidaria con contratistas por obligaciones laborales de origen legal y de seguridad social del personal desplazado.
- i) **La Ley 29245, Decreto Supremo N° 003-98-S.A., de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (S.C.T.R.).-** Establece que la empresa principal es responsable solidaria con contratistas frente a trabajador afectado, EsSalud, ONP por daños y perjuicios o cobertura supletoria de las prestaciones que otorguen dichas entidades, respectivamente, en caso los contratistas no hubieran tomado el S.C.T.R.
- j) **La Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.-** Donde establece que la empresa es responsable solidaria por el monto de indemnización por daños y perjuicios que fije un Juez si la víctima del acoso sexual (trabajador) demanda su pago al victimario (trabajador) y la empresa no demuestra haber puesto en marcha el procedimiento para sancionar el hostigamiento sexual de haber conocido la denuncia.

En efecto, existe normatividad laboral que por diferentes circunstancias se atribuye responsabilidad solidaria a las empresas empleadoras, pero no por responsabilidad solidaria laboral en grupo de empresas, por lo tanto, es posible que legalmente también se regule legalmente la responsabilidad solidaria laboral del grupo de empresas por obligaciones laborales, donde deberá precisarse sus alcances para evitar vulneración de derechos tanto de los trabajadores y de las empresas que conforman el grupo, ya que no basta atribuir responsabilidad solidaria laboral amparándose en un Pleno Jurisdiccional Laboral donde no se ha analizado el objeto de la decisión y no se ha desarrollado mayor explicación sobre el criterio adoptado, pues se basa únicamente en el artículo 1183 del Código Civil cuya naturaleza normativa fue creada para distinta circunstancia civil y no para atribuir responsabilidad solidaria laboral por obligaciones laborales.

Finalmente en **la Constitución Política del Perú** en su artículo 26 reconoce el principio que regula la relación laboral, indicando que debe respetarse lo siguiente:

- d. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
- e. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
- f. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

La norma constitucional protege los derechos laborales otorgándole preminencia sobre los demás derechos fundamentales, sin embargo, consideramos que no es absoluta, sino, debe respetarse en concordancia con otros derechos fundamentales; porque en relación a las empresa que conformar el grupo de empresas, también la Constitución en su artículo 58 regula la Economía Social de Mercado, precisando que la iniciativa privada es libre, y se ejerce en una economía social de mercado; bajo este régimen, el Estado orienta el desarrollo del país y actúa principalmente en las áreas de promoción de empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura. Y por su parte el artículo 59 de la misma Constitución, también establece, cual es el Rol Económico del Estado, precisando que el Estado estimula la creación de riqueza y **garantiza** la libertad de trabajo y **la libertad de empresa**, comercio e industria; el ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad pública; el Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad.

En tal sentido, la norma constitucional si bien protege los derechos laborales, también protege la libertad de empresa en todas sus modalidades, situación que hace necesaria la regulación de la responsabilidad solidaria laboral y no atribuir responsabilidad solidaria en base al Pleno Juridicial Laboral 2008 que no desarrolla las diferentes circunstancias que se presentan al momento de calificar la responsabilidad solidaria laboral.

En el marco de las premisas señaladas, es necesario adoptar las medidas necesarias a efecto de regular la responsabilidad solidaria del grupo de empresas en las obligaciones laborales.

### **III. FUNDAMENTOS JURISPRUDENCIALES**

En la actualidad la Corte Suprema, las Cortes Superiores y el Tribunal Constitucional, en diversas sentencias están imputando responsabilidad solidaria al grupo de empresas

pero mediante un sustento erróneo y basado únicamente en el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional 2008. Entre ellas podemos citar:

**A. CASACIÓN LABORAL N° 15953-2015-LIMA.-** En esta casación se justifica la decisión en que ambas codemandadas (EMAPE y Municipalidad Metropolitana de Lima) asuman la obligación del pago de beneficios que le corresponden a la actora, no tomando en consideración el convenio de recaudación y administración suscrito entre las codemandadas, y por el único hecho de que la demandada Municipalidad Metropolitana de Lima se comprometió el Contrato de Locación de Servicios asumir el pago de los honorario de la demandante, se califica dicha situación como **fraude contractual** del que ambas partes han participado, agrega que entre las demandadas **existe vinculación económica**. Como se aprecia, estos son los únicos argumentos sin mayor análisis para atribuir responsabilidad solidaria laboral al grupo de empresas, utilizando únicamente el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008, que no tiene carácter vinculante; la solidaridad en materia laboral no puede estar por encima del derecho a la libertad de empresa otorgada por la Constitución Política del Perú, debe analizarse con mucha cautela ambos derechos otorgados tanto al trabajador como a la empresa respectivamente, el argumento que la solidaridad sirve para mejorar los niveles de tutela de los trabajadores frente a procesos económicos complejos, no es óbice para atentar contra el derecho a la libertad de empresa y libertad de contratación y atribuir responsabilidad solidaria al grupo de empresas que no tiene relación laboral con el empleador, debiendo el Estado mejorar su sistema jurídico de regulación de regímenes o relaciones laborales con vinculación económica entre empresas agrupadas, y no puede cuestionarse su vinculación económica amparándose en la solidaridad laboral, pues la finalidad del agrupamiento de empresas es pues necesariamente una vinculación económica.

La Sala Suprema parte del argumento de que el empresario principal del grupo de empresas es quien en mayor medida debe asumir los beneficios económicos de la actividad que realizan los trabajadores de otras empresas del grupo para que no quede inmune las deudas laborales de la otra empresa insolvente, lo cual para la suscrita resulta desproporcionado, porque se vulnera el derecho a la libertad de empresa, a la iniciativa privada, la económica social de mercado entre otros otorgadas por la Constitución Política del Perú los cuales

merecen también un mayor análisis antes de atribuir responsabilidad solidaria a la empresa de mayor solvencia económica del grupo, pero todo ello ocurre únicamente por el **deficiente sistema jurídico de regulación de regímenes o relaciones laborales y vinculación económica entre empresas agrupadas para efectos laborales, dejando constancia que no estamos tratando sobre la vinculación económica (como confunde el Pleno Jurisdiccional Laboral 2008) para fines empresariales, que es cosa distinta, para ello si existe legislación como ya le hemos tratado durante el desarrollo del presente trabajo.**

Por otro lado, respecto del Pleno jurisdiccional Nacional Laboral del 2008 que establece: *“Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183° del Código Civil, sino, además en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”*; al respecto, el artículo 1183 del Código Civil en su texto actual establece lo siguiente: *“Artículo 1183.- La solidaridad no se presume. Sólo la ley o el título de la obligación la establecen en forma expresa”*. En primer lugar hemos desarrollado que esta norma fue creada únicamente para fines contractuales y extracontractuales civiles sobre responsabilidad civil, por lo tanto, no es razonable invocar esta norma para atribuir responsabilidad solidaria laboral respecto de las obligaciones laborales; por otro lado, un Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del 2008 de Jueces Superiores, tampoco puede estar por encima del artículo 1183 del Código Civil que establece que la solidaridad no se presume sino que debe estar expresamente establecido en una norma o en el contrato laboral, lo cual no ocurre en ninguna de las jurisprudencias analizadas, sin embargo, la Corte Suprema sin mayor argumento legal, sustentado sus decisiones en un Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del 2008 de Jueces Superiores y en la supremacía del derecho laboral, atribuyendo responsabilidad solidaria laboral al grupo de empresas ante la insolvencia de la empresa que integra el grupo, lo cual consideramos que es un abuso del derecho laboral, siendo el Estado, el obligado a establecer mecanismos legales regulares para que la empresa empleadora responda por sus obligaciones laborales ante sus

empleados y no la empresa del grupo que con buena intención se agruparon y generaron economía.

La solidaridad en materia laboral, rompen el esquemas del derecho a la libertad de empresa otorgada por la Constitución Política del Perú, lo cual en la Casación analizada bajo ninguna circunstancia se considera; por lo que creemos que la sentencia casatoria analizada realiza una apreciación ponderada de los principios laborales y una apreciación restringida de la libertad de empresa otorgadas por la Constitución, situación que debe ser regulada legalmente a fin de evitar vulneración a ambos derechos fundamentales.

**B. CASACIÓN LABORAL N° 4871-2015-LIMA.-** En esta casación, la demandante pretende el pago de indemnización (solidaria) por daños y perjuicios por el accidente de trabajo ocurrido en el desarrollo de sus labores, habiéndose declarado fundada la demanda, confirmada por segunda instancia. La Corte Suprema confirma la indemnización solidaria laboral al grupo de empresa, sustentada en una nueva causal que no está como supuesto en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008 de Jueces Superiores, que son las **actividades de coordinación y supervisión** por parte de la empresa principal Corporación Lindley S.A. a la empresa contratista EY representada por Mauro Ugaz en el marco de la existencia de una relación comercial entre empresas.

En efecto, la Corte Suprema, con la nueva causal, **se aparta de lo señalado en el Pleno Jurisdiccional Laboral del 2008**, donde en ningún extremo se establece que las actividades de coordinación y supervisión en el marco de la existencia de una relación comercial entre empresas, podrá considerarse como causal para declarar la existencia de responsabilidad solidaria entre las empresas, allí se extiende la solidaridad laboral en los casos de vinculación económica (mismos dueños y accionistas), grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude legal; además la supervisión en una empresa es un elemento esencial del éxito de un grupo como así lo exige la naturaleza de la actividad que desempeña el grupo de empresas, y no por ello sin mayor argumento deba atribuírsele al grupo de empresas responsabilidad solidaria laboral. La creación de nueva causal para atribuir responsabilidad solidaria laboral, **genera incertidumbre jurídica e**

**inexistencia de predictibilidad en los fallos de la Corte Suprema sobre la responsabilidad solidaria en materia laboral.**

Ahora bien, el voto en minoría del Señor Juez Supremo Arias Lazarte, se sustenta en que en el caso de autos **NO se da ninguno de los supuestos de hecho del artículo 1183° del Código Civil y tampoco está acreditada la existencia de vinculación económica entre las empresas codemandadas a que se refiere el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional 2008, porque la vinculación de empresas no es lo mismo que relación comercial entre empresas; y que en el presente caso existe una relación comercial entre las codemandadas, pero no está probado el vínculo económico** en los términos que la ley tiene referido sea para la materia tributaria (Ley del Impuesto a la Renta) o en el artículo 4° del 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 (Decreto Supremo N° 008-2008-TR), o en la legislación especializada Resolución CONASEV N° 090-2005-EF-94.10, Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos, modificado por las Resoluciones CONASEV N° 005-2006-EF-94.10 y N° 016-2007-EF-94.10. Por estas razones el magistrado Arias Lazarte, vota por que se declare fundado el recurso de casación interpuesto por la co demandada, Corporación Lindley S.A.; y actuando en sede de instancia, SE REVOQUE la sentencia emitida en primera instancia, que declara fundada en parte la demanda respecto al extremo del pago solidario del monto indemnizatorio y REFORMÁNDOLO se declare Infundada la demanda respecto a la co demandada Corporación Lindley S.A.

En efecto, este voto en minoría, nos da la razón sobre los cuestionamientos que venimos realizando a las casaciones lábrales analizadas en las que se atribuye responsabilidad solidaria laboral al grupo de empresa y no a la empresa obligada, la Corte Suprema mantiene diversos criterios contradictorios inclusive para atribuir responsabilidad solidaria laboral al grupo de empresas, no realizar un análisis más profundo sobre la responsabilidad solidaria al grupo de empresas ni se ha desarrolla el derecho a la libertad de empresa otorgada por la Constitución Política del Perú, en consecuencia, si bien urge la necesidad de unificar la

jurisprudencia sobre el tema analizado, también urge la necesidad de la regulación legal de la responsabilidad solidaria laboral para evitar abuso de derecho, porque la responsabilidad solidaria no puede ser presumida como lo viene haciendo la Corte Suprema, sino, los presupuesto para su atribución, debe estar regulada legalmente y acreditada dentro de un proceso judicial con las pruebas idóneas correspondientes.

- C. CASACIÓN LABORAL N° 10759-2014-LIMA.-** En esta casación, la Corte Suprema establece que con el contrato de locación de servicios se acreditó la subordinación permanente de la relación contractual, en el contrato se precisa la concurrencia de las codemandadas como celebrantes del contrato, y el demandante quien deberá prestar servicios de asesoría técnica especializada en tecnología informática, y remitía información de sus actividades a las empresas codemandadas, concluye la Corte Suprema que, **las empresa demandadas que conforman el Consorcio Distriluz han sido beneficiadas de las labores del demandante**, por lo que bajo el principio de primacía de la realidad, corresponde que las empresas demandadas integrantes del grupo de empresas Consorcio Distriluz, asuman el pago solidario de los beneficios sociales generados a favor del trabajador; sin embargo, **contradictoriamente la sentencia también reconoce a cada una de las empresas** (Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electronoreste Medio S.A. – Hidrandina S.A., Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electronoroeste S.A. – Electornoroeste S.A., Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Norte S.A. – Electronorte S.A., y Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Centro S.A. – Electrocentro S.A.), **su autonomía y personalidad jurídica propia, pero no desarrolla el derecho a la libertad de empresas, libertad de contratación ni otros derechos conexos otorgados también por la Constitución Política del Perú**, considerándose únicamente el principio de primacía de la realidad en evidente contravención al artículo 26 de la Constitución que establece que en las relaciones laborales debe primar el respeto al principio de igualdad de oportunidades y el carácter irrenunciable de los derechos constitucionales y legales.

La sentencia casatoria, **sustenta su decisión únicamente en lo establecido por el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional 2008, y no realizar un mayor análisis sobre la libertad de empresa otorgada por la Constitución**, pues las empresas consorciadas, son personas jurídicas con autonomía propia como la sentencia misma lo reconoce, y por ello precisamente debió atribuirse responsabilidad solidaria a la empresa empleadora que contrató al demandante y no al grupo de empresas con el argumento de solidaridad laboral y haber formado un grupo de empresas y sido estas beneficiadas con las labores del demandante, **cuando ni siquiera se ha acreditado que la empleadora está en una situación de insolvencia para no asumir su responsabilidad laboral**, de este modo se viene atentando contra la libertad de empresa.

Por todo ello, la responsabilidad solidaria laboral no puede ser presumida como lo viene haciendo la Corte Suprema, sino, debe ser regulado legalmente conforme se ha regulado para asuntos civiles mediante el artículo 1183 del Código Civil y para otros regímenes laborales.

**E. CASACIÓN LABORAL N° 13685-2013-LA LIBERTAD.-** En esta casación, la Corte Suprema declara Nula la Sentencia de Vista, sustentando que **para presumir o declarar la existencia de una única y continua relación laboral con el trabajador no basta con pertenecer o laborar para la empresa de un mismo grupo económico, ni tampoco para declarar la responsabilidad solidaria de los adeudos laborales, sino, que existen otros elementos que deben valorarse para determinar ello**; solo existirá responsabilidad solidaria cuando se acredite una vinculación laboral y que las labores sean idénticas o guarden relación entre ellas; contrario sensu, cuando se acredite que las labores realizadas en una y otra empresa son distintas, no puede atribuir responsabilidad solidaria.

En esta casación no solo se desconoce lo establecido en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008 que afirma que existe responsabilidad solidaria cuando se prueba la existencia una vinculación económica o se advierta un grupo de empresas, **sino, se reafirma que debe valorarse nuevos elementos adicionales para determinar la responsabilidad solidaria del grupo de empresas**, como por ejemplo: **1.-** La prestación de servicios del trabajador a

distintas empresas del grupo, **2.-** Que el objeto social de las empresas sean similares, **3.-** La confusión patrimonial (el patrimonio sea de un mismo dueño, mismos accionistas, la unión de patrimonios con distinto dueño pero forman una sola unidad patrimonial), **4.-** El mismo domicilio de las empresas, **5.-** La utilización abusiva de la personalidad jurídica de las empresas que conforman el grupo, **6.-** Someter al trabajador a una circulación fraudulenta (renuncia a una y nuevo contrato en otra) del trabajador en las diferente empresas del grupo, **7.-** La existencia de funciones y labores similares entre el puesto que ocupaba el trabajador en la empresa anterior y el puesto que ocupa en la siguiente empresa vinculada de modo que operará la continuidad en la relación laboral, independientemente del nombre del cargo o puesto de trabajo en ambas empresas. **8.-** La prestación de idénticas laborales en una y otra empresa del grupo, **9.-** Si las empresas tienen distintas nomenclaturas en el grupo, **10.-** La planilla única de pago.

**En este contexto, ha quedado claro que la solidaridad laboral no está implícita en la responsabilidad solidaria, ni está sujeto únicamente a la existencia de un grupo empresarial o vinculación económica como pretende el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008.**

Por estas razones, ante diversos y nuevos criterios de la Corte Suprema para atribuir responsabilidad solidaria al grupo de empresas, existe primeramente la necesidad de analizar los supuestos establecidos en el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional 2008 para atribuir responsabilidad solidaria y considerar también el derecho a la libertad de empresa y libertad de contratación, máxime, la responsabilidad solidaria no puede presumirse sino debe estar establecida en la ley o en el contrato laboral; y por las razones expuestas la responsabilidad solidaria por obligaciones labores, debe ser regulado legalmente mediante norma expresa para evitar vulneración al derecho a la libertad de empresa que también es otorgada por la Constitución Política del Perú.

**E. CASACIÓN LABORAL N° 3069-2011-LA LIBERTAD.-** En esta casación, la Corte Suprema establece que debe identificarse a las empresas vinculadas para atribuir responsabilidad solidaria laboral. Habiendo delimitado algunos **criterios para identificar** en qué casos existe un grupo de empresas o de empresas

económicamente vinculadas entre sí, siendo estos cuando se advierta la participación societaria en caso de determinarse quiénes son los accionistas o propietarios de las empresas supuestamente vinculadas, y cuando se verifique si las empresas actúan como una sola empresa o bajo una estrategia común; así mismo, la Casación precisa los **elementos que identifican** la existencia de un grupo económico o de empresas económicamente vinculadas entre sí, cuando se advierta la participación activa de un mismo ejecutivo en dos empresas actuando en una como apoderado y firmando el contrato de trabajo y actuando anteriormente en la otra empresa como Sub-Gerente de Gestión y Administración de Recursos Humanos, cuando se advierta el hecho de que ambas empresas demandadas compartían un mismo domicilio social, y cuando se advierta que en distintas publicaciones periódicas se les anunciaba como parte integrante de un mismo grupo.

En efecto, en esta casación, la Corte Suprema de la República se ha pronunciado sobre la vinculación laboral entre empresas de un mismo grupo empresarial, y también indica que el hecho de laborar para empresas de un mismo grupo empresarial, no implica por sí sólo la existencia de obligaciones solidarias entre las empresas frente al trabajador, sino debe verificarse otros elementos adicionales, como verificar si el trabajador realizó idénticas labores, si las empresas guardan relación alguna entre sí, si existe prestación de servicios del trabajador a diferentes empresas del grupo, verificar la confusión de patrimonio (unir patrimonios con distinto dueño pero forman una sola unidad patrimonial), y la verificación de una planilla única.

En todos ellos hemos visto que se ha favorecido con la responsabilidad solidaria al trabajador, mayormente en aplicación del principio de Primacía de la Realidad. Sin embargo, con la finalidad de mantener unidad de criterio a nivel de los tribunales de administración de justicia, así como dar certeza, predictibilidad y seguridad jurídica en la administración de justicia, es necesario regular legalmente la responsabilidad solidaria del grupo de empresas en las obligaciones laborales, donde se contemple el derecho laboral del trabajador y el derecho a la libertad de la empresa.

#### **IV. FUNDAMENTO TEÓRICO Y TERMINOLOGÍAS BÁSICAS**

##### **4.1.- DE LA IDENTIFICACIÓN Y REGULACIÓN DEL GRUPOS DE EMPRESAS EN EL PERÚ**

En el Perú aún no existe un sistema unitario legal que regule el desenvolvimiento del grupo de empresas, solo existen normativas dispersas al respecto, tanto en el ámbito societario, financiero, tributario, bursátil, etc., por ello ante una obligación laboral que tendría una de las empresas del grupo, los jueces atribuyen responsabilidad solidaria al grupo de empresa sustentándose únicamente en el pleno jurisdiccional laboral 2008 y el Principio de Primacía de la Realidad, lo cual consideramos que no resulta suficiente para determinar responsabilidad solidaria del grupo de empresas respecto de las obligaciones laborales de los trabajadores de una de las empresas que conforman el grupo, sin haberse analizado previamente cual es contexto laboral y legal de la relación del trabajador con su empleadora a fin de determinar responsabilidades, pues de lo contrario, se estaría vulnerando el derecho a la libertad de empresa, libertad de contratación, seguridad jurídica, entre otros derechos otorgados por la Constitución Política del Perú.

##### **4.2.- DEL PROYECTO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO QUE DEBATE EL CONGRESO DESDE HACE 17 AÑOS**

El Proyecto de la Ley General del Trabajo<sup>18</sup> que se viene discutiendo hace 17 años en el Congreso de la República, contiene un concepto adecuado sobre grupo de empresas, dicho Proyecto de Ley aún no puede aprobarse porque no se ponen de acuerdo sobre el monto de la indemnización por despido arbitrario, en dicho Proyecto de Ley también se pretende unificar todos los regímenes laborales existentes en el Perú que son más de 40, lo que importa consensuar posiciones con los sindicatos de trabajadores y gremios empresariales. En dicho Proyecto se define al grupo de empresas del siguiente modo:

**Grupo de empresas.-** Hay un grupo de empresas cuando varias empresas, jurídicamente independientes, constituyen o actúan como una unidad económica o productiva de carácter permanente y están sujetas a una dirección única de

---

<sup>18</sup> <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>

contenido general. **Cuando un trabajador ha prestado servicios en varias empresas que conforman un grupo, éstas son solidariamente responsables por sus derechos.** En este proyecto también establece los elementos para determinar la existencia de un grupo de empresas, los cuales son los siguientes:

- d) El desarrollo en conjunto de actividades que evidencian su integración económica o productiva.
- e) La existencia de relación de dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras, cuando los accionistas con poder decisorio fueren comunes.
- f) O los órganos de dirección de las empresas estén conformados, en proporción significativa, por las mismas personas; entre otros.

Sin embargo, este proyecto aún demorará su aprobación, debido a la falta de consenso sobre aspectos trascendentales que contiene el proyecto de ley.

#### **4.3.- DE LOS PRINCIPIOS LABORALES INVOCADOS POR LA CORTE SUPREMA**

La Corte Suprema, en las casaciones citadas, invoca los siguientes principios para atribuir responsabilidad solidaria laboral al grupo de empresas.

**A. EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD.-** Pese a que el principio de primacía de la realidad carece de recepción legal expresa en nuestro ordenamiento, el Tribunal Constitucional ha definido este concepto en sus sentencias del siguiente modo: “(...) *el principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, derivado de la naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, que ha establecido que el trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de realización de la persona (artículo 22) y, además, un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23)*”, y por ello tiene prioridad las obligaciones laborales. Los jueces extienden la responsabilidad solidaria a los demás integrantes del grupo por medio de los principios del Derecho Laboral<sup>19</sup>; en específico, mediante el principio de primacía de la realidad;

---

<sup>19</sup> PLÁ RODRÍGUEZ define a los principios del Derecho Laboral como aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. Es decir, los principios cumplen una triple misión: a) Informadora: sirven al legislador

pues este principio laboral de primacía de la realidad es conocido como el principio de los hechos sobre las formas, las formalidades o apariencias; es decir, en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado formalmente<sup>20</sup> o incluso la intencionalidad del empleador. En el ámbito del proceso laboral, este principio, tiene su consagración en el art. I del Título Preliminar de la NLPT, bajo el nombre del principio de veracidad, y tiene por objeto resolver los siguientes conflictos laborales (CARHUATOCTO SANDOVAL H. O., 2011): 1.- La determinación de la existencia o no de una relación laboral. 2.- La determinación de la auténtica condición del trabajador. 3.- La determinación exacta de quién ha sido el verdadero empleador. 4.- La determinación de la pluralidad de empleadores o empleadores interpuestos. 5.- La determinación de elusión de obligaciones laborales.

**B. LA SOLIDARIDAD LABORAL.-** Nuestra jurisprudencia, vinculando el principio de la primacía de la realidad y la existencia de vínculo entre las empresas, ha establecido que existe solidaridad en las obligaciones laborales de las empresas que conforman el grupo, entre otros cuando se demande derechos laborales y el trabajo del empleado haya beneficiado a las demás empresas del grupo, en estos casos se aplicara el artículo 1183 del Código Civil.

**C. EL CARÁCTER IRRENUNCIABLE DE LOS DERECHOS LABORALES.-** El Tribunal Constitucional respecto al principio de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores ha desarrollado lo siguiente:

*“...hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley (...) En ese sentido, de conformidad con lo establecido en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil,*

---

como fundamento para la creación del ordenamiento jurídico; b) Normativa: a falta de normas positivas, los principios actúan como fuente supletoria; c) Interpretadora: sirven como criterio orientador del juez o interprete. DE CASTRO, F. Derecho civil de España. 2da ed., Tomo I, Madrid, 1949, pp. 419 – 420. Citado por: PLÁ RODRÍGUEZ, A. Los principios del Derecho del Trabajo... Op.Cit., p. 11.

<sup>20</sup> Vid. PLÁ RODRÍGUEZ, A. Los principios del Derecho del Trabajo... Op. Cit., p. 256. Así también se entiende en la STC Exp. N° 1944-2002-AA/TC en FJ. 8º.

*la renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno. Así, conforme se desprende de lo previsto en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución, la irrenunciabilidad sólo alcanza a aquellos “(...) derechos reconocidos por la Constitución y la ley”. No cubre, pues, a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre. Por otro lado, debe precisarse que un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma dispositiva o taxativa. En ese contexto, la irrenunciabilidad es sólo operativa en el caso de la segunda. (...) la norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito, el trabajador no puede “despojarse”, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma. (...) el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, recaigan sobre normas taxativas, y sanciona con la invalidez la transgresión de esta pauta basilar. La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral”. (STC N° 0008-2005-AI/TC; fundamento 24)<sup>21</sup>.*

#### **4.4. DE LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES NO INVOCADOS POR LA CORTE SUPREMA EN LAS CASACIONES ANALIZADAS**

La Corte Suprema para atribuir responsabilidad solidaria al grupo de empresas en las obligaciones laborales, no ha analizado las siguientes instituciones jurídicas relativos a la libertad de empresa:

##### **D. EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA Y LIBERTAD DE CONTRATACIÓN.-** Al desarrollar la responsabilidad solidaria laboral a

---

<sup>21</sup> Fundamento 2, Sentencia EXP. N.° 00529-2010-PA/TC

grupo de empresas en las obligaciones lábrales hemos establecido que para determinar quién es el verdadero empleador, a los jueces peruanos no les interesa la formalidad jurídica que asume un grupo de empresas o las modalidades contractuales que tengan sus trabajadores, sino su comportamiento como empleador en cuanto ejerce el poder de dirección sobre los trabajadores; es decir, la extensión de responsabilidad se fundamenta en que el grupo de empresas sea el beneficiario del esfuerzo de los trabajadores, y de esta manera este grupo será considerado como un único empleador<sup>22</sup>, lo cual los jueces toman en cuenta al momento de decidir en asuntos laborales cuando se demanda obligaciones laborales a grupo de empresas, sustentando además en la primacía de la realidad; sin embargo, ello atenta contra el ejercicio del derecho a la libertad de empresa, la económica social de mercado a través de la iniciativa privada, otorgada por la Constitución Política del Perú en su artículo 58 y 59; por lo que urge la necesidad de cautelar el derecho a la libertad de empresa y libertad de contratación en los casos cuando se atribuya obligaciones laborales a un grupo de empresas.

#### **E. LA ECONÓMICA SOCIAL DE MERCADO A TRAVÉS DE LA INICIATIVA PRIVADA Y EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD PRIVADA.**

- En el artículo 58 de la Constitución Política del Perú, otorga la libertad económica, donde de acuerdo a la interpretación, nos dice que cada persona tiene derecho de desarrollar actividades económicas que considere; este artículo no se cumple plenamente como en el caso materia de investigación, pues consideremos que para un futuro no muy lejano se ponga en práctica dicho artículo en su real contexto. El derecho constitucional a la libertad de Empresa es reconocido por el estado peruano a favor de los empresarios, este derecho se encuentra consagrado en el artículo 59 de la Constitución Política del Perú, éticamente correcta sin restricciones siempre y cuando se presenten los esquemas legales necesarios. El Estado no puede obligar a invertir o no invertir a los empresarios, pero debe incentivar la inversión; en todo caso el empresario es libre de crear empresa y tiene derecho

---

<sup>22</sup> FJ. 11º de la Cas. Lab. Nº 10759-2014-Lima, FJ. 4º de la Cas. Lab. Nº 1206-2014-Lima, FJ. 11º de la Cas. Lab. Nº 1350-2010-Lima.

a crear empresa. Hoy en día las empresas tienen diferentes rostros y contenidos, y no solo se diferencian por el objeto, organización jurídica, titularidad, tamaño, ámbito geográfico de sus actividades, sino es la manera de cómo se puede organizar una empresa, pero la organización de mercado va enfocada a que una empresa no puede ser la única que provee de productos de primera necesidad por ejemplo y no se puede monopolizar el mercado, sino, el Estado debe prestar las garantías del caso para generar la inversión privada. En el Perú se garantiza la iniciativa privada el cual es libre, limitando en medida el accionar del Estado en dicha actividad como un agente distorsionador del mercado (participación del Estado pero de manera restringida), el Estado debe crear las condiciones necesarias para su pleno ejercicio, el elemento natural y esencial de la empresa es el mercado, en la cual se organiza, se desarrolla y aspira poseer una porción significativa; sin embargo, el derecho laboral interfiere en ello al imputarle responsabilidad solidaria al grupo de empresas por las obligaciones laborales que habrían generado otra empresa del grupo, sin analizarse la situación del grupo de empresas, ni los alcances de su creación consorcial.

**B. DEL ARTÍCULO 78 DEL CÓDIGO CIVIL.-** El texto expreso de esta norma indica: “*La persona jurídica tiene existencia distinta de sus miembros y ninguno de éstos ni todos ellos tienen derecho al patrimonio de ella ni están obligados a satisfacer sus deudas*”. En este contexto, ESTA NORMA ES CLARÍSIMA para contradecir al criterio adoptado por el Peno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008, pues si se ampara el derecho a la libreta de empresa y se reconoce que las demás personas jurídicas que integran el grupo de empresas tienen una existencia distinta a la de la empleadora, con mayor razón, no puede imputarse responsabilidad solidaria al grupo de empresas, máxime si su intervención en el grupo es de buena fe; en todo caso, el sistema normativo laboral peruano al respecto, es pésimo, porque no garantiza la libertad de contratación de las empresas, ni la libertad de empresa, ni la seguridad jurídica de las empresas, solo la norma laboral prioriza la persecutoriedad laboral, sin analizar previamente el objeto de la creación de las empresas ni del grupo de empresas, **debiendo en todo caso imputar responsabilidad solidaria al dueño, al directivo, a los accionistas, etc, por**

su **MALA ACTUACIÓN** en la celebración del contrato laboral, pero no imputar responsabilidad solidaria al grupo de empresa, que tiene existencia distinta a la de sus miembros conforme establece la norma citada.

#### **V. ANÁLISIS DE COSTO-BENEFICIO DE LA PROPUESTA**

El costo que genera el presente proyecto de ley, es cero, siendo el beneficio u objeto del presente proyecto de ley, únicamente de velar por el adecuado cumplimiento y aplicación del principio de igualdad otorgada por la Constitución Política del Perú a los trabajadores así como a las empresas traducidas en el derecho laboral de los trabajadores y el derecho a la libertad de empresa del grupo de empresas, de manera que al imputar responsabilidad solidaria laboral al grupo de empresas en las obligaciones laborales, se tenga presente ambos derechos así como los presupuestos que en el presente proyecto de ley propondremos.

#### **VI. EFECTO DE LA PROPUESTA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

La iniciativa legislativa implica únicamente la regulación legal de la responsabilidad solidaria del grupo de empresas en las obligaciones laborales, a efecto de que al imputar la responsabilidad solidaria se tomen en cuenta tanto los derechos labores del trabajador y el derecho a la libertad de empresa otorgadas ambas por la Constitución Política del Perú, así como los presupuestos establecidos.

#### **VII.FÓRMULA LEGAL**

Por lo expuesto, se somete a estudio el siguiente texto legal:

El Congreso de la República

Ha dado la Ley Siguiente:

## **LEY QUE ESTABLECE PRESUPUESTOS Y ALCANCES PARA IMPUTAR RESPONSABILIDAD SOLIDARIA AL GRUPO DE EMPRESAS POR OBLIGACIONES LABORALES**

**ARTÍCULO 1.- RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.-** La responsabilidad solidaria es aquella obligación donde concurren varios ya sean acreedores, deudores o viceversa, donde el acreedor puede pedir y el deudor debe prestar íntegramente las cosas objeto de la obligación, ya sea por acuerdo convencional entre las partes o por mandato legal, su incumplimiento, genera medidas de coerción efectuadas a través de las autoridades, a solicitud de la parte interesada. La solidaridad o responsabilidad solidaria en materia laboral, es un instrumento utilizado para mejorar los niveles de tutela de los trabajadores frente a procesos económicos complejos (grupos económicos y grupo de empresas), como es el caso de la subcontratación o empresas subsidiarias, ante cuyo acontecimiento, aparentemente se carecen de control o poder de decisión alguno, situación que genera efectos negativos en sus relaciones de trabajo a nivel individual como colectiva (ROSENBAUM J. C., 2007).

**ARTÍCULO 2.- GRUPO DE EMPRESAS.-** Hay un grupo de empresas cuando varias empresas, jurídicamente independientes, constituyen o actúan como una unidad económica o productiva de carácter permanente y están sujetas a una dirección única de contenido general.

**ARTÍCULO 3.- SOLIDARIDAD EN LAS OBLIGACIONES LABORALES.-** Existe responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales, cuando ocurren solo o indistintamente los siguientes elementos y circunstancias:

- a. La prestación de servicios en forma simultánea o sucesiva a distintas empresas del grupo, cuando las empresas cuentan con un objeto social similar.
- b. La confusión patrimonial y caja única, y cuando las empresas del grupo tengan un mismo domicilio.
- c. La utilización abusiva de la personalidad jurídica de las empresas que conforman el grupo, con la circulación fraudulenta del trabajador, obligándolo a renunciar en una empresa para luego ser contratado por otra empresa del mismo grupo.
- d. Cuando el trabajador realiza idénticas laborales en empresas del mismo grupo.

- e. Cuando las empresas guardan relación alguna entre sí.
- f. Cuando exista planilla única entre las empresa que conforman el grupo.
- g. Cuando se advierta fraude en la vinculación económica y en grupo de empresas, entre las empresas del grupo, con la finalidad de evadir la responsabilidad de las obligaciones laborales, así como la existencia de fraude contractual para encubrir una relación laboral con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores.
- h. Cuando exista actividades de coordinación y supervisión por parte de la empresa principal a la empresa contratista en el marco de la existencia de una relación comercial entre empresas.
- i. Cuando se desarrolla actividades en forma conjunta que evidencien su integración económica o productiva.
- j. Cuando se advierta la existencia de relación de dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras, cuando los accionistas con poder decisorio fueren comunes.
- k. Cuando los órganos de dirección de las empresas estén conformados en proporción significativa, por las mismas personas.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA.-** Los procesos judiciales, inclusive en ejecución de sentencia y los extrajudiciales en trámite, deberán adecuarse a lo establecido en la presente Ley.

**DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA.-** Todas las disposiciones sean generales o especiales que establecen elementos a tomar en cuenta para imputar responsabilidad solidaria al grupo de empresas por obligaciones laborales, quedan adecuadas al contenido de la presente Ley.

**DISPOSICIONES FINALES.- Primera.-** Derógase las demás disposiciones que se opongan a la presente Ley. **Segunda.-** La presente Ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Lima, 8 de enero del 2017

CASACIÓN LABORAL N° 15953-2015  
LIMAReconocimiento de vínculo laboral otros.  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

**Sumilla.-** La solidaridad en materia laboral es un instrumento utilizado para mejorar los niveles de tutela de los trabajadores frente a procesos económicos complejos, como los procesos de externalización de servicios, que pueden producir efectos negativos en las relaciones de trabajo, tanto a nivel individual como colectiva.

Lima, cinco de diciembre de dos mil dieciséis

**VISTA;** la causa número quince mil novecientos cincuenta y tres, guion dos mil quince, guion **LIMA;** en audiencia pública de la fecha; se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Municipalidad Metropolitana de Lima**, presentado el trece de agosto de dos mil quince que corre en fojas trescientos sesenta y uno a trescientos sesenta y seis, contra la **Sentencia de Vista** de fecha dieciséis de julio de dos mil quince, que corre en fojas trescientos treinta y siete a trescientos cuarenta y seis, que confirmó la **Sentencia apelada** de fecha trece de noviembre de dos mil trece que corre en fojas doscientos noventa a doscientos noventa y siete, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, **Rosa Mercedes Sánchez Zúñiga**, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros.

**CAUSALES DEL RECURSO:**

Por resolución de fecha veintidós de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas sesenta y siete a setenta del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la demandada por las causales de: **i) Inobservancia de los numerales 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú e ii) infracción del artículo 1183 del Código Civil;** correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo al respecto; y,

CASACIÓN LABORAL N° 15953-2015  
LIMAReconocimiento de vínculo laboral otros.  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**CONSIDERANDO:****Primero: Trámite del proceso.**

- a) Con la demanda de fecha veintiocho de octubre de dos mil trece que corre en fojas setenta y nueve a noventa y uno, subsanada a fojas noventa y seis a noventa y ocho, pretende que se declare la existencia de una relación laboral de plazo indeterminado y ordene que las codemandadas, Municipalidad Metropolitana de Lima y Empresa Municipal Administradora de Peaje de Lima S.A. (EMAPE) cumplan con su obligación de formalizar el vínculo laboral de duración indeterminada y sujeto a los beneficios económicos legales del régimen de la actividad privada desde el uno de diciembre de dos mil cuatro. Asimismo pide que se ordene a las demandadas cumplan con la inscripción y aportes al sistema Nacional de Pensiones (ONP), así como el pago de las costas y costos del proceso
- b) La Juez del Décimo Juzgado de Trabajo Permanente de Lima declaró fundada en parte la demanda y declaró que la actora y la Empresa Administradora de Peaje de Lima S.A. se encontraron vinculadas mediante un contrato de trabajo a tiempo indeterminado desde el uno de julio de dos mil cinco, por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la desnaturalización del contrato de intermediación laboral y ordenó a las demandadas cumplan con pagar de forma solidaria a la actora la suma de veintisiete mil doscientos doce con 50/100 nuevos soles (s/. 27,212.50), más intereses legales que prevé el Decreto Ley N° 25920, más los costos del proceso.
- c) Por su parte, el Colegiado de la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, en virtud a la apelación planteada por la parte demandada, confirmó la sentencia apelada y modificaron el monto a pagar en veintiséis mil quinientos seis con 67/100 nuevos soles (S/. 26,506.67) y exoneraron el pago de costos procesales a la Municipalidad de Lima y condenaron que los costos sean asumidos por EMAPE S.A..

CASACIÓN LABORAL N° 15953-2015  
LIMAReconocimiento de vínculo laboral otros.  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

**Segundo:** En el caso concreto de autos, la infracción normativa consiste en la inobservancia de las **normas que garantizan el derecho a un debido proceso, conforme a lo previsto en los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, de advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución de vista; de conformidad con el artículo 39° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 <sup>1</sup>.

**Tercero:** Corresponde analizar si el Colegiado Superior al emitir la Sentencia de Vista, incurre en infracción normativa de las siguientes normas:

**3.1 Los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, establecen: *“Son principios y derechos de la función jurisdiccional, (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan (...)”*.

**Cuarto.- Infracción del debido proceso**

---

<sup>1</sup> Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

**Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado**

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

CASACIÓN LABORAL N° 15953-2015  
LIMAReconocimiento de vínculo laboral otros.  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Con respecto a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos aceptar enunciativamente que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos los siguientes:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural);
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial;
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado;
- d) Derecho a la prueba;
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada;
- f) Derecho a la impugnación;
- g) Derecho a la instancia plural;
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

Debemos precisar, que en el *caso sub examine* no se ha cuestionado la razonabilidad ni la proporcionalidad de la decisión adoptada por los magistrados, por lo que no corresponde emitir pronunciamiento respecto al debido proceso desde su perspectiva sustantiva o material.

**Quinto.- Infracción a la debida motivación**

5.1 Respecto a esta causal debe tenerse en cuenta que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva. Al respecto, Aníbal Quiroga sostiene que:

*“(...) para que se considere cumplido el requisito de la motivación, es necesario que se lleve a cabo la doble finalidad de exteriorizar, de un lado, el fundamento de la decisión adoptada, haciendo explícito que este responde a una determinada interpretación del Derecho, y de permitir, de otro, su eventual control jurisdiccional mediante el efectivo ejercicio de los derechos”.<sup>2</sup>*

---

<sup>2</sup> Quiroga León, Aníbal “El Debido Proceso Legal” Edit. EDIMSA – Lima , 2da Edición Pág. 125

**CASACIÓN LABORAL N° 15953-2015**  
**LIMA**  
**Reconocimiento de vínculo laboral otros.**  
**PROCESO ORDINARIO-NLPT**

5.2 Por su parte, en relación a la motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha expresado lo siguiente:

*“(…) el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (…) deben provenir no solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso (…)”. Asimismo, sostiene que: “(…) la tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no debe ni puede servir de pretexto para someter a un nuevo examen las cuestiones de fondo ya decididas por los jueces ordinarios. En tal sentido, (…) el análisis de si en una determinada resolución judicial se ha violado o no el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada, de modo que las demás piezas procesales o medios probatorios del proceso en cuestión sólo pueden ser evaluados para contrastar las razones expuestas, más no pueden ser objeto de una nueva evaluación o análisis. Esto, porque en este tipo de procesos al juez constitucional no le incumbe el mérito de la causa, sino el análisis externo de la resolución, a efectos de constatar si ésta es el resultado de un juicio racional y objetivo donde el juez ha puesto en evidencia su independencia e imparcialidad en la solución de un determinado conflicto, sin caer ni en arbitrariedad en la interpretación y aplicación del derecho, ni en subjetividades o inconsistencias en la valoración de los hechos”.<sup>3</sup>*

5.3 A su vez el Tribunal Constitucional Español, en opinión que se comparte, ha señalado que:

*“La arbitrariedad, por tanto, es lo contrario de la motivación que estamos examinando, es la no exposición de la causa de la decisión o la exposición de una causa ilógica, irracional o basada en razón no atendible jurisdiccionalmente, de tal*

---

<sup>3</sup> Expediente N° 0078-2008 HC

**CASACIÓN LABORAL N° 15953-2015  
LIMA****Reconocimiento de vínculo laboral otros.  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

*forma que la resolución aparece dictada en base a la voluntad o capricho del que la tomó como una de puro voluntarismo”.*<sup>4</sup>

5.4 Sobre el derecho al debido proceso el Tribunal Constitucional es uniforme al sostener que:

*“(…) 2. El artículo 139 de la Norma Suprema establece los principios y derechos de la función jurisdiccional. El inciso 3 garantiza la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. 3. En ese sentido, la exigencia de su efectivo respeto no solo tiene que ver con la necesidad de garantizar a todo justiciable determinadas garantías mínimas cuando este participa en un proceso judicial, sino también con la propia validez de la configuración del proceso, cualquiera que sea la materia que en su seno se pueda dirimir, como puede ser la actividad investigatoria realizada por el órgano jurisdiccional. De esta forma, el debido proceso no solo es un derecho de connotación procesal que se traduce, como antes se ha dicho, en el respeto de determinados atributos, sino también una institución compleja que desborda el ámbito meramente jurisdiccional (...)”.*<sup>5</sup>

5.5 Cabe añadir que el derecho a la debida motivación supone que la decisión judicial sea producto de una deducción razonable de los hechos del caso y de la valoración jurídica de las pruebas aportadas. Esto significa que los jueces tienen la obligación de argumentar de forma suficiente lo resuelto. No obstante, la Corte IDH ha precisado que “[...] [E]l deber de motivar no exige una respuesta detallada a todo argumento de las partes, sino que puede variar según la naturaleza de la decisión, y que corresponde analizar en cada caso si dicha garantía ha sido satisfecha”<sup>6</sup>

5.6 De la revisión de la Sentencia de Vista de fecha dieciséis de julio de dos mil quince, que corre en fojas trescientos treinta y siete a trescientos cuarenta y seis, se advierte

<sup>4</sup> Sentencia 63/1988 del 11 /4/88 publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 4 /5/88

<sup>5</sup> Sentencia de fecha 8/8/2005, recaída en el Expediente N° 4907-2005-HC/TC.

<sup>6</sup> Caso Tristán Donoso vs. Panamá. Sentencia del 27 de enero del 2009, párrafo 154.

**CASACIÓN LABORAL N° 15953-2015**  
**LIMA**  
**Reconocimiento de vínculo laboral otros.**  
**PROCESO ORDINARIO-NLPT**

que el Colegiado Superior expuso de forma clara y precisa los hechos, a partir de las teorías del caso propuesta por las partes; así como la valoración jurídica de las pruebas aportadas en el proceso. De esta manera, la argumentación de la Sala Superior, respecto a la existencia de la una relación laboral a plazo indeterminado, resulta adecuada a una deducción razonable. Así, el Colegiado Superior basa su razonamiento en la aplicación del principio de primacía de la realidad y concluye la invalidez de los contratos civiles en tanto la actora llevó a cabo su prestación en condiciones de subordinación, razón por la que no existe afectación al derecho a la debida motivación de las sentencias judiciales.

5.7 Del mismo modo, se aprecia que se ha cumplido con los elementos integrantes al derecho del proceso, entre otros, permitir el derecho de defensa, el derecho al contradictorio, el derecho de impugnación, y la emisión de una sentencia debidamente motivada; cumpliendo así, con las garantías que comprende, el derecho al debido proceso.

En este orden de ideas, la Sentencia de Vista cumple con los requisitos contemplados en los incisos 3) y 4) del artículo 122° del Código Procesal Civil, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27524, publicado en el diario oficial "El Peruano" el seis de octubre de dos mil uno; situación que conlleva a establecer que no se ha vulnerado en dicho extremo la garantía constitucional del derecho al debido proceso, ni a la debida motivación de las resoluciones judiciales, por lo que no existe la infracción normativa de los numerales 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; en consecuencia devienen en **infundada** la causal invocada.

**Sexto:** Al haberse declarado infundado el recurso de casación respecto a la causal procesal, corresponderá emitir pronunciamiento respecto a la causal denunciada de **infracción del artículo 1183° del Código Civil**. Al respecto, debe señalarse que esta norma señala:

"La solidaridad no se presume. Sólo la ley o el título de las obligación la establecen en forma expresa"

**CASACIÓN LABORAL N° 15953-2015**  
**LIMA**  
**Reconocimiento de vínculo laboral otros.**  
**PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Tal como sostiene la doctrina, la solidaridad (o responsabilidad solidaria) en materia laboral, es un instrumento utilizado para mejorar los niveles de tutela de los trabajadores frente a procesos económicos complejos, como es el caso de la subcontratación, ante cuyo advenimiento carecen de control o poder de decisión alguno, y que más genera efectos negativos en sus relaciones de trabajo, tanto a nivel individual como colectiva.<sup>7</sup>

Así, con la solidaridad lo que se pretende es brindar garantía para la plena efectividad de los derechos laborales de los trabajadores de las empresas contratistas y los intereses de la seguridad social ante situaciones de incumplimiento de la contratista, con lo que "(...) en definitiva, se persigue reducir los riesgos, que entraña esta forma descentralización productiva (...)".<sup>8</sup> Este argumento se encuentra respaldado en el hecho que "si el empresario principal es quien en mayor medida asume los beneficios económicos de la actividad que realizan los trabajadores de otros empresarios, deviene razonable que no quede inmune frente a posibles deudas de los contratistas para con sus trabajadores en situaciones de insolvencia (...)".<sup>9</sup>

En este orden de ideas, el Pleno jurisdiccional Nacional Laboral del dos mil ocho, acordó: "Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183° del Código Civil, sino, además en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores".

---

<sup>7</sup> Vid. ROSENBAUM, Jorge y CASTELLO, Alejandro. Régimen jurídico de la subcontratación e intermediación laboral. Primera edición. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, 2007

<sup>8</sup> SORIANO CORTES, Dulce. Las Contratas en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Sevilla, Ediciones Mergablum, 2007. página 324.

<sup>9</sup> Idid, página 325.

**CASACIÓN LABORAL N° 15953-2015**  
**LIMA**  
**Reconocimiento de vínculo laboral otros.**  
**PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Tal como lo ha discernido el Colegiado Superior, en el caso analizado se justifica plenamente que ambas codemandadas asuman la obligación del pago de beneficios que le corresponden a la actora en tanto, si bien existió un convenio de recaudación y administración entre las codemandadas, conforme se aprecia de fojas ciento setenta y seis a ciento ochenta, la demandada, Municipalidad Metropolitana de Lima asumía el pago de los honorarios de la demandante, tal como se aprecia de los medios de prueba que corre en fojas sesenta y cinco a setenta y seis, lo que se corrobora con lo estipulado en la cláusula cuarta del Contrato de Locación de Servicios, que corre en fojas doscientos a doscientos uno, en el que se menciona: “El pago por la prestación del servicio del presente contrato será financiado con recursos municipales, para lo cual el recibo por honorarios deberá ser emitido a nombre de la Municipalidad Metropolitana de Lima (...)”. Situación que demuestra que la recurrente participó del fraude contractual con la codemandada EMAPE, consistente en encubrir una relación laboral a través de la contratación civil. Aunado al hecho que entre ellas existe vinculación económica, al ser EMAPE una empresa de la Municipalidad Metropolitana de Lima, y tener esta última injerencia en la referida empresa municipal.

**Sétimo.-** Por estas consideraciones no existe infracción normativa del artículo 1183° del Código Civil, razón por la cual la causal expresada por la recurrente deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones:

**FALLO:**

Declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Municipalidad Metropolitana de Lima**, presentado el trece de agosto de dos mil quince que corre en fojas trescientos sesenta y uno a trescientos sesenta y seis; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha dieciséis de julio de dos mil quince, que corre en fojas trescientos treinta y siete a trescientos cuarenta y seis; y **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la

CASACIÓN LABORAL N° 15953-2015

LIMA

Reconocimiento de vínculo laboral otros.  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

demandante, **Rosa Mercedes Sánchez Zúñiga**, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arias Lazarte**; y los devolvieron.

**S. S.**

**ARÉVALO VELA**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**CHAVES ZAPATER**

**ARIAS LAZARTE**

**MALCA GUAYLUPO**

Beg.



## CASACIÓN Nº 4871-2015-LIMA

## INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS. PROCESO ORDINARIO - NLPT.

**Sumilla:** “Existe solidaridad en las obligaciones laborales, no solamente cuando se configuren los supuestos previstos en el artículo 1183° del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”.

Lima, veintinueve de marzo de dos mil dieciséis.

**VISTA;** la causa número cuatro mil ochocientos setenta y uno, guion dos mil quince, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**, con la adhesión de los señores jueces supremos **Arévalo Vela, De La Rosa Bedriñana** y **Malca Guaylupo**; con el **voto en minoría** del señor juez supremo **Arias Lazarte**, producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:** Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Corporación Lindley S.A.**, mediante escrito de fecha veintiocho de enero de dos mil quince, que corre en fojas ochocientos noventa y ocho a fojas novecientos nueve, contra la **Sentencia de Vista** de fecha siete de enero de dos mil quince, que corre en fojas ochocientos ochenta y cuatro a fojas ochocientos noventa y dos, que **confirmó** la Sentencia emitida en primera instancia de fecha treinta y uno de julio de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta y ocho a fojas cuatrocientos sesenta y seis, que **declaró fundada en parte** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por **Liz Karin López Yaya**, sobre Indemnización por Daños y Perjuicios.

**CAUSAL DEL RECURSO:** Por resolución de fecha uno de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas ochenta a ochenta y dos del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la entidad demandada, por la causal de **infracción normativa por i) inaplicación del artículos 1183° y ii) aplicación indebida del inciso d) del artículo 68° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

**CONSIDERANDO: PRIMERO: Vía judicial** De la demanda, que corre en fojas seis a once, subsanada a fojas diecinueve se advierte que la accionante pretende el pago de indemnización por daños y perjuicios por el accidente de trabajo ocurrido en el desarrollo de sus labores. **SEGUNDO:** Mediante Sentencia de fecha treinta y uno de julio de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta y ocho a fojas cuatrocientos sesenta y seis, el Juez del Segundo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, declaró fundada en parte la demanda reconociendo a favor de la accionante los conceptos de daño a la persona y daño moral en el monto de S/.300,000.00 (trescientos mil con 00/100 nuevos soles); y por Sentencia de fecha siete de enero de dos mil quince, que corre en fojas

ochocientos ochenta y cuarto a fojas ochocientos noventa y dos, el Colegiado Superior de la Cuarta Sala Laboral Permanente de la citada Corte Superior, confirmó la sentencia apelada modificándola en la suma de abono en el monto de S/.100,000.00 (cien mil con 00/100 nuevos soles). **TERCERO: La infracción normativa como causal de casación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497.** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere perjudicada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Dentro del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales de casación que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la aplicación indebida, interpretación errónea e inaplicación de una norma de derecho material; aunque la Ley N° 29497 incluye además a las normas carácter adjetivo. **CUARTO: Sobre la infracción normativa por inaplicación del artículo 1183° del Código Civil,** debemos señalar que la causal de inaplicación de una norma de derecho material se configura cuando se deja de aplicar una norma que contiene la hipótesis que describe el presupuesto fáctico establecido en el proceso, lo que implica un desconocimiento de la ley como norma jurídica abstracta de tal suerte que no se trata de un error en el modo de aplicarla, sino de una omisión de cumplirla. **QUINTO:** Para los efectos de la responsabilidad solidaria que es materia de análisis debe tenerse en cuenta que por regla general, para determinar la existencia de una obligación solidaria, tal como lo prescribe el artículo 1183° del Código Civil, esta no se presume; “... Solo la ley o el título de la obligación lo establecen en forma expresa”; sin embargo en materia laboral, dicha regla no es tan absoluta, puesto que por la naturaleza de los derechos que se discute, opera algunas excepciones a la regla, las mismas que se han venido reconociendo en la jurisprudencia; a tal punto que éstas se plasmaron en el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2008; donde se acordó por unanimidad que: “ *Existe solidaridad en las obligaciones laborales, no solamente cuando se configuren los supuestos previstos en el artículo 1183° del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores*”. **SEXTO:** Para el caso de autos debe tenerse en cuenta que en la recurrida se ha determinado que la Corporación Lindley S.A. no sólo coordinaba la venta de los productos que elaboraba, sino que además, a través de los denominados desarrolladores supervisaba las labores de la demandante; por lo que en merito a lo señalado en el considerando precedente y al no presentarse el presupuesto fáctico establecido en la norma materia de infracción, la causal invocada deviene en infundada. **SÉTIMO:** Respecto a la ***infracción normativa por aplicación indebida del inciso d) del artículo 68° de la Ley 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo)***, debe tenerse en cuenta que la causal de aplicación indebida supone un error por parte del

juzgador al momento de elegir la norma que va a servir de sustento jurídico para declarar el derecho de las partes, por tanto la norma seleccionada resulta impertinente a la cuestión fáctica determinada en el proceso, conforme a la postulación de las partes; en tal sentido, se aprecia del análisis de la resolución recurrida que la norma materia de infracción no ha servido de sustento para determinar la responsabilidad solidaria de la recurrente, en tal razón la causal invocada deviene en **infundada**. Por estas consideraciones:

**FALLO:** Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Corporación Lindley S.A**, mediante escrito de fecha veintiocho de enero de dos mil quince, que corre en fojas ochocientos noventa y ocho a fojas novecientos nueve; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha siete de enero del dos mil quince, que corre en fojas ochocientos ochenta y cuatro a fojas ochocientos noventa y dos, que confirmó las sentencia emitida en primera instancia; y, **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante **Liz Karin López Yaya**, sobre Indemnización por Daños y Perjuicios; y, los devolvieron.

S.S. ARÉVALO VELA,  
YRIVARREN FALLAQUE,  
ARIAS LAZARTE,  
DE LA ROSA BEDRIÑANA,  
MALCA GUAYLUPO

**EL VOTO EN MINORÍA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO ARIAS LAZARTE, ES COMO SIGUE:** Comparto y suscribo la ponencia con excepción de lo señalado en los considerandos cuarto al sexto, sobre la causal de infracción normativa por inaplicación del artículo 1183° del Código Civil, causal que la encuentro fundada, toda vez que el criterio del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del 2008, en forma mayoritaria aprobó la postura de que “ *Existe solidaridad en las obligaciones laborales, no solamente cuando se configuren los supuestos previstos en el artículo 1183° del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista vinculación económica o grupo de empresas*”. No obstante, en el caso de autos no se da ninguno de los supuestos de hecho del artículo 1183° del Código Civil y tampoco está acreditada la existencia de vinculación económica entre las empresas codemandadas a que se refiere el Pleno Jurisdiccional aludido. Nótese que la vinculación de empresas no es lo mismo que relación comercial entre empresas; lo que en el presente caso existe es relación comercial entre las codemandadas, pero no está probado el vínculo económico en los términos que la ley tiene referido sea para la materia tributaria (Ley del Impuesto a la Renta) o en el artículo 4° del 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 (Decreto Supremo

N° 008-2008-TR), o en la legislación especializada Resolución CONASEV N° 090-2005-EF-94.10, Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos, modificado por las Resoluciones CONASEV N° 005-2006-EF-94.10 y N° 016-2007-EF-94.10. Razones por las que mi voto es porque se declare fundado el recurso de casación interpuesto por la co demandada, Corporación Lindley S.A. mediante escrito de fecha veintiocho de enero del dos mil quince, que corre en folios ochocientos noventa y ocho a novecientos nueve; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista contenida en la resolución de fecha siete de enero de dos mil quince, que corre en folios ochocientos ochenta y cuatro; y, **actuando en sede de instancia: REVOCARON** la sentencia emitida en primera instancia de fecha treinta y uno de julio del dos mil catorce, que corre en folios cuatrocientos cincuenta y ocho a cuatrocientos sesenta y seis, que declara fundada en parte la demanda respecto al extremo del pago solidario del monto indemnizatorio y **REFORMÁNDOLO** lo declararon infundado respecto a la co demandada Corporación Lindley S.A., en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante Liz Karin López Yaya, sobre indemnización por daños y perjuicios.

S.S.

ARIAS LAZARTE



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

**SENTENCIA  
CAS. LAB. N° 13685 – 2013  
LA LIBERTAD**

Lima, veinte de Junio  
del dos mil catorce.-

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

**VISTA;** la causa, en Audiencia Pública llevada a cabo en la fecha, integrada por los Jueces Supremos, Walde Jáuregui - Presidente, Vinatea Medina, Rueda Fernández, De la Rosa Bedriñana y Malca Guaylupo; producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

**I.- MATERIA DE LOS RECURSOS:**

Se trata de los recursos de casación interpuestos mediante escritos de fojas seiscientos noventa y ocho y setecientos veintitrés, respectivamente, por las co demandadas Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta y Telefónica Servicios Comerciales Sociedad Anónima Cerrada, contra la sentencia de vista obrante a fojas seiscientos sesenta y ocho expedida por la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, de fecha trece de agosto del dos mil trece, que confirmando la sentencia de primera instancia de fecha veinticuatro de enero del dos mil trece, de fojas cuatrocientos ochenta y ocho, declara fundada la demanda, y modificando la suma de abono, ordenaron a las emplazadas que paguen solidariamente a favor de la actora, la suma de ochenta y cinco mil ciento setenta y siete y 72/100 nuevos soles ( S/. 85,177.72 ) por concepto de reintegro de remuneraciones y gratificaciones; en los seguidos por doña Deisy Cleotilde Tadeo Mogollon Viuda de Olguin sobre Pago de Beneficios Sociales.

**II.- CAUSALES DEL RECURSO:**

La demandada **Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta**, al amparo del artículo 54 y siguientes de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636,

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

**SENTENCIA  
CAS. LAB. N° 13685 – 2013  
LA LIBERTAD**

modificado por la Ley N° 27021, denuncia las siguientes causales:

**a) Violación al artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Estado;**

argumentando que en su recurso de apelación solicitó la revocatoria del extremo en que se declaró la existencia de una única y continua relación laboral del nueve de noviembre de mil novecientos ochenta y cuatro al quince de agosto del dos mil once, sin embargo la Sala no se ha pronunciado al respecto, pese a que obra en autos documentación que por el contrario, demuestra que el actor ha sostenido relaciones laborales distintas con cada una de las emplazadas, como lo son la carta de renuncia presentada a Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, contrato de trabajo celebrado con Telefónica Servicios Comerciales Sociedad Anónima Cerrada y boletas de pago emitidas por cada una de estas empresas; no se ha expresado fundamento alguno en relación al por qué la demandante cuando prestó servicios a Telefónica Servicios Comerciales Sociedad Anónima Cerrada debió percibir iguales remuneraciones a las que se le abonaron cuando laboró para Telefónica Servicios Comerciales Sociedad Anónima Cerrada; no se ha precisado la ley o principio que justifique que el trabajador de una empresa deba percibir la remuneración otorgada por otra empresa en la cual dejó de laborar; no se han señalado cuáles son los medios probatorios que han llevado a considerar que no se ha producido en la realidad la renuncia de la demandante a Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta; la existencia de un grupo económico no implica la configuración de una sola relación laboral, más aún si no existe norma que establezca que los trabajadores de una empresa deban ser considerados como trabajadores del grupo; no se ha justificado cómo resulta aplicable al caso de autos el principio de irrenunciabilidad de derechos invocado en la recurrida; y se ha citado al Pleno Jurisdiccional del dos mil ocho, sin analizarse la aplicación de la parte pertinente del mismo al caso de autos, máxime si éste señala que debe acreditarse la existencia de dirección conjunta por parte las empresas del grupo respecto al trabajador para determinarse la existencia de solidaridad.

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

**SENTENCIA  
CAS. LAB. N° 13685 – 2013  
LA LIBERTAD**

**b) Inaplicación del artículo 16 inciso b) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR;** manifestando que conforme a dicha norma constituye una causal de extinción del contrato de trabajo, la renuncia del trabajador, como en efecto ha sucedido en el presente caso, renuncia y liquidación que no han sido materia de cuestionamiento, y que dieron lugar a la extinción de la relación laboral de la actora con Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta el treinta de setiembre del dos mil uno, por lo que no correspondería el pago de los reintegros reclamados

**c) Inaplicación de los artículos 4 y 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR;** sosteniendo que de conformidad con tales artículos, no existe una sola relación de trabajo entre la demandante y las emplazadas, por lo que debieron distinguirse dos vínculos laborales independientes, no existiendo respecto al periodo laborado para Telefónica Servicios Comerciales Sociedad Anónima Cerrada prestación personal de servicios, subordinación y remuneración en relación a Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta.

Por su parte, la **codemandada Telefónica Servicios Comerciales Sociedad Anónima Cerrada**, denuncia como causal de su recurso:

**a) Infracción del artículo 139 inciso 5 de la Constitución Política del Estado;** señalando que la sentencia de vista únicamente ha basado su conclusión de existencia de solidaridad entre las demandadas, en que éstas tienen un domicilio y objeto principal en común, y utilizan los mismos medios de comunicación, elementos que resultan insuficientes y generales para determinar si ha existido fraude por parte de Telefónica Servicios Comerciales Sociedad Anónima Cerrada para reducir los derechos de la actora.


**III.- CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, los recursos de casación interpuestos por las demandadas,


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

**SENTENCIA  
CAS. LAB. N° 13685 – 2013  
LA LIBERTAD**


reúnen los requisitos de forma para su admisibilidad conforme a lo previsto en el artículo 57 de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27021.




**SEGUNDO:** Que esta Sala Suprema viene señalado reiteradamente que para ejercitar debidamente la misión y postulado que le asigna el artículo 54 de la acotada Ley Procesal; esto es, la correcta aplicación e interpretación de las normas materiales, en este caso, del Derecho Laboral, es indispensable que las causas sometidas a su jurisdicción respeten ciertas reglas mínimas y esenciales del debido proceso que le permitan examinar válida y eficazmente las normas materiales denunciadas.



**TERCERO:** Siendo ello así, en observancia de la garantía del debido proceso prevista en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado y con arreglo a sus facultades nulificantes, esta Suprema Sala no puede permanecer ajeno ante la existencia de vicio que vulnere tal precepto constitucional, por lo que procede a efectuar un análisis sobre aspectos formales del presente proceso.



**CUARTO:** Que, el contenido esencial del principio de motivación de las resoluciones judiciales como parte del derecho al debido proceso, se respeta siempre que exista una fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si ésta es breve o concisa; bajo este contexto, la resolución judicial no sólo debe estar motivada, sino también, la argumentación que ella contiene debe ser coherente, precisa y debe sustentarse en los medios de prueba correspondientes.




**QUINTO:** Que, de la revisión de los actuados, se verifica que a través de la demanda incoada, la accionante peticiona se declare la continuidad y vigencia de su relación laboral con la empresa Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta desde su fecha de ingreso el nueve de noviembre de mil novecientos ochenta y uno hasta la actualidad, de forma ininterrumpida y sin solución de


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

**SENTENCIA  
CAS. LAB. N° 13685 – 2013  
LA LIBERTAD**



continuidad, y en consecuencia se le reintegre sus remuneraciones y gratificaciones desde el año dos mil uno a la fecha.



**SEXTO:** Que, la demandante alega como sustento de su pretensión, que ingresó a laborar para la Empresa Nacional de Telecomunicaciones del Perú Sociedad Anónima, (hoy Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta), el nueve de noviembre de mil novecientos ochenta y uno, con el cargo de Técnico II, siendo que desde el uno de octubre del dos mil uno, por disposición de dicha empresa pasó a prestar servicios para Telefónica Servicios Comerciales Sociedad Anónima Cerrada, la cual constituye una filial de la primera de éstas, con el cargo de Asesor Comercial, reduciéndole su remuneración de tres mil cuatrocientos noventa y cinco y 07/100 nuevos soles ( S/. 3,495.07 ) a dos mil quinientos y 00/100 nuevos soles ( S/. 2,500.00 ), presionándola Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta a presentar una carta de renuncia ante un despido inminente, por lo que suscribió la misma con ayuda económica, así como el contrato de trabajo con Telefónica Servicios Comerciales Sociedad Anónima Cerrada con efectividad desde el uno de octubre citado; no obstante, ha laborado en el mismo puesto, y sin solución de continuidad, debiendo considerarse como su único empleador a Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, por lo que al habersele reducido indebidamente la remuneración, corresponde el reintegro de las mismas, así como de las gratificaciones legales.






**SÉTIMO:** Que, el Colegiado Superior al confirmar la sentencia de primera instancia que declara fundada la demanda, expresa como fundamentos de su decisión que el punto discordante en el presente proceso consiste en determinar si ha existido continuidad en las labores de la actora, el Juez de la causa acertadamente ha concluido en la existencia de un grupo económico, atendiendo a que existe una evidente relación societaria entre las demandadas, según las cartas dirigidas a la actora en el año dos mil cuatro con el logo distintivo de "Telefónica", además de tener el mismo objeto social y domicilio, lo cual determina la solidaridad de obligaciones laborales conforme al Pleno



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

**SENTENCIA  
CAS. LAB. N° 13685 – 2013  
LA LIBERTAD**

Jurisdiccional Laboral del año dos mil ocho, ello en aplicación del principio de primacía de la realidad y en el carácter irrenunciable de los derechos laborales; asimismo, señala que no se advierte falta de motivación en la sentencia apelada contrariamente a lo sostenido en la apelación, y ha existido un error en el cómputo de los reintegros reclamados, toda vez que se ha tenido en cuenta en el cálculo de los mismos, que la actora ha cesado el **quince de agosto del dos mil once**.



**OCTAVO:** Que, estando a lo expuesto precedentemente, se advierte que la Sala Superior al resolver la controversia de autos, no ha tenido en cuenta todos los agravios expresados por Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta en su recurso de apelación, esto es, que no ha existido continuidad en las labores prestadas para ésta, toda vez que la demandante habría suscrito una carta de renuncia respecto al vínculo laboral existente con dicha empresa, emitiéndose la correspondiente liquidación de beneficios sociales, argumento respecto al cual no existe pronunciamiento alguno, siendo de vital importancia determinar si conforme ha señalado la actora ha existido coacción para la presentación y suscripción de la citada carta; asimismo, no se han expresado las razones de hecho y de derecho, que permiten amparar el reintegro de remuneraciones así como de gratificaciones, no resultando suficiente para tal efecto, concluir que la demandante ha laborado sin solución de continuidad, siendo necesario determinar si las funciones y labores que ésta ha tenido y brindado, respectivamente, durante la relación acreditada con Telefónica Servicios Comerciales Sociedad Anónima Cerrada son idénticas a las desempeñadas durante su vínculo con Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, más aún si en la demanda ha sostenido que para esta última ha ostentado el cargo de Técnico II y para aquella el de Asesor Comercial; aunado a ello, se aprecia que en la sentencia recurrida se invoca el principio de irrenunciabilidad de derechos, sin precisar qué derechos constitucionales o legales adquiridos se estarían vulnerando.




**NOVENO:** Que, por consiguiente, no se evidencia que los fundamentos de la

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


**SENTENCIA  
CAS. LAB. N° 13685 – 2013  
LA LIBERTAD**

sentencia de mérito se sujeten a las reglas contenidas en los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, concordantes con los artículos 50 inciso 6, y 122 numerales 3 y 4 del Código Procesal Civil, lo que constituye un defecto de motivación que no es posible enmendar en sede casatoria, pues ello implicaría recortar el derecho de defensa de las partes, a quienes les asiste el derecho de cuestionar la aplicación de las normas que sustenten la dilucidación del caso concreto.




**DECIMO:** Que en atención a las consideraciones esgrimidas de manera precedente, corresponde anular la sentencia de mérito a efecto de que la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, emita un nuevo pronunciamiento, conforme a las directivas expresadas en la presente resolución, **careciendo de objeto examinar las demás causales invocadas por las recurrentes.**

**IV.- RESOLUCIÓN:**



Por las consideraciones expuestas: Declararon **FUNDADOS** los recursos de casación interpuestos mediante escritos de fojas seiscientos noventa y ocho y setecientos veintitrés, respectivamente, por las co demandadas Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta y Telefónica Servicios Comerciales Sociedad Anónima Cerrada, en consecuencia: **NULA** la sentencia de vista obrante a fojas seiscientos sesenta y ocho, de fecha trece de agosto del dos mil trece, expedida por la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad; **DISPUSIERON** que la referida Sala, expida nueva sentencia conforme a las directivas expuestas en la presente resolución; en los seguidos por doña Deisy Cleotilde Tadeo Mogollon Viuda de Olguin sobre Pago de Beneficios Sociales contra Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta y Telefónica Servicios Comerciales Sociedad Anónima Cerrada sobre Pago de Beneficios Sociales; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente



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

**SENTENCIA  
CAS. LAB. N° 13685 – 2013  
LA LIBERTAD**

resolución en el Diario Oficial "El Peruano", conforme a ley; y los devolvieron.-

**Juez Supremo Ponente Walde Jáuregui.**

**S.S.**

**WALDE JAUREGUI**

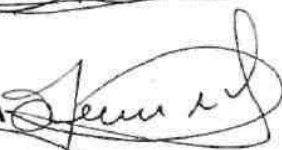


**VINATEA MEDINA**

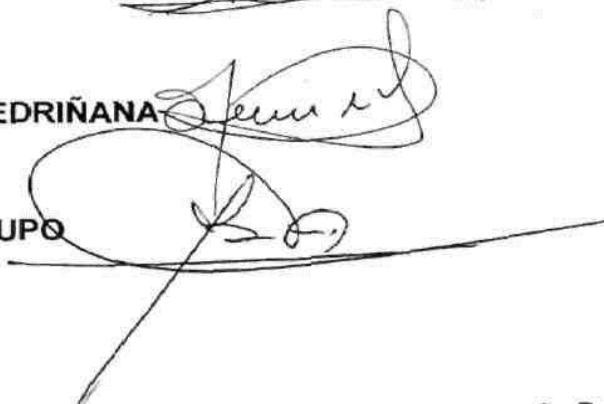
**RUEDA FERNANDEZ**



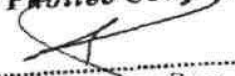
**DE LA ROSA BEDRIÑANA**



**MALCA GUAYLUPO**



**Se Publica Conforme a Ley**

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

09 OCT 2014

Erh/L.gc.

**CAS. N° 10759-2014 LIMA - Pago de beneficios sociales.****PROCESO ORDINARIO LABORAL**

**Sumilla:** Al verificarse las labores para las empresas del consorcio se acredita el carácter subordinado y permanentes de las mismas, con lo que se demuestra la naturaleza laboral de la relación contractual que ha existido con las codemandadas las cuales al haberse beneficiado de las labores del demandante corresponde que asuman el pago solidario de los beneficios sociales que se han generado.

Lima, nueve de marzo de dos mil quince.

**VISTA:** la causa número diez mil setecientos cincuenta y nueve, guion dos mil catorce, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:** Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante Dante Hugo Barbis Ayres, mediante escrito de fecha trece de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas seiscientos cincuenta y cinco a seiscientos setenta y dos, contra la Sentencia de Wsta de fecha tres de enero de dos mil catorce, que corre en fojas seiscientos cuarenta y seis a seiscientos cincuenta y uno, que revocó la Sentencia apelada de fecha veintinueve de agosto del dos mil ocho, que corre en fojas seiscientos uno a seiscientos dieciocho, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido con las entidades demandadas, Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electronorte Medio S. AT — Hidrandina S\_A, Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electronoroeste STA. — Electronoroeste S. A, Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Norte S\_A- Electronorte SA. y Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Centro SA. — Electrocentro S\_A, sobre pago de beneficios sociales.

**CONSIDERANDOS: PRIMERO:** En la demanda interpuesta en fojas tres a treinta, subsanada en fojas ciento diecisiete a ciento veintidós, el accionante solicita el pago de los beneficios sociales que se han generado por los servicios prestados a las codemandadas.

**SEGUNDO:** El artículo 58° de la Ley N° 26636, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, señala que el recurso de casación deberá estar fundamentado con claridad, señalando con precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada norma, las cuales son: a) La aplicación indebida de una norma de derecho material, b) La interpretación errónea de una norma de derecho material, c) La inaplicación de una norma de derecho material, y d) CASACIÓN 70627 La contrarficción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las usales anteriores; y según el caso, la parte recurrente indique lo siguiente: a) Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, b) Cuál es la correcta interpretación de la norma, c) Cuál es la norma inaplicada y porque debió aplicarse, y d) Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción.

**TERCERO:** El recurrente denuncia como causales de casación: a) inaplicación del artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único de la Ley de Productividad y competitividad Laboral; y b) inaplicación del Principio de la Realidad.

**CUARTO:** Sobre la causal denunciada en el acápite a), al haberse expresado cuál es la norma inaplicada, se ha dado cumplimiento a lo fialado por el inciso b) del artículo 58' de la

Ley N° 26636, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, por lo cual la causal denunciada deviene a1 procedente.

**QUINTO:** Respecto a la causal denunciada en el acápite b), debe tenerse en cuenta que el principio de primacía de la realidad no constituye propiamente una nonna de derecho material; en consecuencia, no puede denunciarse la inaplicación de los principios de orden general, por lo que de contonnidad con los previsto en el último pánafo del artículo 58° de la Ley N° 26636, modificado por el artículo '1' de la Ley N° 27021, la causal denunciada deviene en improcedente.

**SEXTO:** En el caso concreto, corresponde emitir pronunciamiento de fondo respecto a la denuncia casatoria declarada procedente, es de advertir que la causal de inaplicación de una norma de derecho material se configura cuando se deja de aplicar una norma que contiene la hipótesis que describe el presupuesto táctico establecido en el proceso, lo que impli un desconocimiento de la Ley como norma júridi abstracta de tal suerte que no se trata de un error en el modo de aplicarla, sino de una omisión de cumplida.

**SETIMO:** El artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR (Texto Unico Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral) establece que: "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plaza indetenninado".

**OCTAVO:** En ese sentido, se aprecia que ante la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, como son la prestación personal, remuneración y subordinación, debe concluirse por la naturaleza laboral de la relación.

**NOVENO:** En ese contexto, al no existir discrepancia respecto a la prestación personal efectuada, ni la remuneración percibida, toda vez que se encuentran probados a través de los contratos que corren en autos, resulta necesario determinar la concurrencia del elemento esencial de subordinación, por cuanto será decisivo para identificar si la relación existente entre las partes fue de naturaleza laboral o civil, en tanto en una relación laboral el empleador posee las facultades que le confiere el artículo 9° del antes citado Decreto Supremo N° 003-97-TR, como es normar, dirigir y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

**DECIMO:** En el caso materia de controversia, del Contrato de Locación de Servicios, que corre en fojas treinta y uno a treinta y cuatro, se aprecia en la clausula segunda que las codemandadas como integrantes del grupo 'Distriluf contrataron al demandante con el objeto de que preste sus servicios de asesoría técnica especializada en tecnología ífonnática, hecho que es ratificado con la tarjeta de presentación, que corre en fojas cincuenta y ocho, en los informes de actividades, que corre en fojas cincuenta y nueve a setenta y ocho y en los correos electrónicos, que corre en fojas noventa y tres a ciento doce, en los que además de verificarse las labores para las empresas del consorcio se acredita el carácter subordinado y permanentes de las labores, con lo que se demuestra la naturaleza laboral de la relación contractual que ha existido con las codemandadas integrantes del grupo empresarial DISTRILUZT.

**DECIMO PRIMERO:** Al haberse beneficiado de las labores del demandante corresponde a los miembros integrantes del grupo de empresas, el pago solidario de los beneficios sociales que se han generado a favor del demandante, entre las referidas empresas, sin perjuicio de reconocer que cada una de las empresas tengan una autonomía y personalidad

jurídica propia, lo que encuentra justificación en el Principio de Primacia de la Realidad por encima de las formas jurídicas, además del carácter tuitivo del Derecho Laboral y a la prioridad en el pago de las obligaciones laborales establecido en los artículos 24° y 26° de la Constitución Política del Perú, criterio que además ha sido recogido en el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional del año dos mil ocho en el que se indica respecto a la responsabilidad solidaria en el pago de las obligaciones laborales como conclusión plenaria que: “Existe solidaridad en las obligaciones laborales, no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183° del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencia la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”.

En consecuencia, se determina que en la sentencia recurrida se ha inaplicado la norma denunciada, por lo cual la causal invocada deviene en fundada.

Por estas consideraciones:

**FALLO:** Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante Dante Hugo Barbis Ayres, mediante escrito de fecha 13 de mayo del 2014 que corre en fojas seiscientos cincuenta y cinco a seiscientos setenta y dos; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha tres de enero de dos mil catorce, que corre en fojas seiscientos cuarenta y seis a seiscientos cincuenta y uno; y actuando en sede de instancia; **CONFIRMARON** la sentencia apelada de fecha veintinueve de agosto de dos mil ocho, que corre en fojas seiscientos uno a seiscientos dieciocho, que declaró fundada en parte la demanda; en consecuencia; **DISPUSIERON** que se abone al demandante en forma solidaria la suma de doscientos cincuenta y tres mil ciento treinta y un con 41/100 nuevos soles (S/. 253,131.41) más intereses legales y financieros que se liquidaran en ejecución de sentencia; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido con las entidades demandadas, Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electronorte Medio S. A. — Hidrandina S\_A, Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electronoroeste SA. — Electronoroeste S. A, Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Norte SA — Electronorte SA. y Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Centro SA. — Electrocentro S\_A, sobre pago de beneficios sociales; interviniendo como ponente, el señor juez supremo YRIVARREN FALLAQUE y los devolvieron.

S. S.

AREVALO VELA,

YRNARREN FALLAQUE,

MORALES GONZÁLEZ,

DE LA ROSA BEDRIÑANA,

MALCA GUAYLUPO.



# Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



## LA NECESIDAD DE REGULAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS EN LAS OBLIGACIONES LABORALES

Proyecto de Tesis presentado por la Bachiller:  
**Valdivia Corzo, María Gracia**

Para optar el Grado Académico de:  
**Maestro en Derecho del Trabajo y de la  
Seguridad Social.**

Asesora:  
**Mgter. Amado Mendoza, Ana María**

**AREQUIPA – PERÚ**

**2017**

## I.- PREÁMBULO:

El Perú como Estado Democrático de Derecho está sujeto al principio de legalidad, de modo que en sus asuntos internos de económica social de mercado y derecho laboral, debe promover la seguridad jurídica tanto a los inversionistas y a los trabajadores acorde con la Constitución Política del Perú.

La imputación de responsabilidad solidaria de Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales, en nuestra jurisprudencia, únicamente se sustenta en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del 2008 (jueces superiores), cuya postura ganadora tiene el siguiente texto: *“Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino además en los casos en los que existe vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”*, es este el único “marco legal” que sustenta la responsabilidad solidaria señalada; tampoco existe mayor sustento conceptual, legal, ni jurisprudencia vinculante para atribuir responsabilidad solidaria a Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales, adicionalmente se toma en cuenta para atribuir responsabilidad solidaria el principio de la primacía de la realidad y el carácter irrenunciable de los derechos laborales, a pesar de que el artículo 1183 del Código Civil, señala expresamente que: *“La solidaridad no se presume. Sólo la ley o el título de la obligación la establecen en forma expresa”*; de modo tal, solo la ley y cuando el título de la obligación así lo establezcan, puede atribuirse responsabilidad solidaria, pero no a través de un Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del 2008 donde jueces superiores del país acordaron dicha atribución de responsabilidad solidaria (no tiene rango de pleno casatorio). En los últimos años se han emitido casaciones no vinculantes recogiendo la postura del mencionado pleno, atribuyendo responsabilidad solidaria a la empresa de mayor solvencia de Grupo de Empresas o Grupo Económico para que esta asuma solidariamente el pago de las obligaciones laborales de la empresa del grupo de menor solvencia.

Al atribuir responsabilidad solidaria a Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales, no se ha analizado en absoluto el derecho a la libertad de empresa establecida en el artículo 59 de la Constitución Política del Perú de 199; si bien la Constitución Política del Perú en su artículo 26 reconoce el principio que regula la relación laboral, indicando que debe respetarse lo siguiente: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma (principios que consideramos que no es absoluta, pues debe igualmente respetarse otros derechos fundamentales), también es cierto que el artículo 58 de la misma Constitución regula la Economía Social de Mercado, precisando que la iniciativa privada es

libre. Se ejerce en una economía social de mercado. Bajo este régimen, el Estado orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente en las áreas de promoción de empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura; así mismo, el artículo 59 establece cual es el Rol Económico del Estado, precisando que el Estado estimula la creación de riqueza **y garantiza** la libertad de trabajo y **la libertad de empresa**, comercio e industria; en tal sentido.

Planteada la investigación sobre “La necesidad de regular la responsabilidad solidaria de grupo de empresas en las obligaciones laborales - Perú 2017”, urge que esta situación de atribuir responsabilidad solidaria a Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales, se regule legalmente, debiendo para ello formularse propuestas legales que armonice la necesidad de respetar tanto el principio de la primacía de la realidad y el derecho a la libertad de empresa otorgada por la Constitución, para brindar seguridad jurídica en ambos casos y cautelar el respeto de los derechos de los trabajadores y también de las empresas, y no promover el ejercicio abusivo del derecho sin reglas claras. La necesidad de su regulación, será analizada desde el punto de vista jurídico y social, permitiendo conjugar el principio de la primacía de la realidad y el derecho a la libertad de empresa otorgada por la Constitución. El proceso de exploración del trabajo abarcará: La Responsabilidad Solidaria, La Regulación de la Responsabilidad Solidaria Laboral en el Perú. La necesidad de Regular la Responsabilidad Solidaria Laboral en el Perú. La Responsabilidad Solidaria Laboral en el Derecho Comparado, y Análisis e Interpretación de los datos.

**María Gracia Valdivia Corzo**

## II.- PLANTEAMIENTO TEÓRICO:

### 1.- PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:

#### **1.1.- ENUNCIADO DEL PROBLEMA:**

“LA NECESIDAD DE REGULAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE GRUPO DE EMPRESAS EN LAS OBLIGACIONES LABORALES”

#### **1.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA: (porque es un problema)**

El artículo 1183 del Código Civil, señala expresamente que: *“La solidaridad no se presume. Sólo la ley o el título de la obligación la establecen en forma expresa”*; es decir, no puede atribuirse responsabilidad solidaria a nadie si es que la ley no lo establece expresamente o se haya pactada en el título de la obligación en forma expresa, sin embargo, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del 2008 (jueces superiores), han acordado en la postura ganadora, lo siguiente: *“Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino además en los casos en los que existe vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”*; sin mayor argumento legal, y de esta forma mediante un pleno jurisdiccional, hoy, se atribuye responsabilidad solidaria a grupo de empresas sobre obligaciones laborales de otras, a pesar de que la responsabilidad solidaria no se presume sino solo lo establece la ley.

Tampoco existe mayor sustento conceptual, legal, ni jurisprudencia vinculante para atribuir responsabilidad solidaria a grupo de empresas respecto de las obligaciones laborales de otras empresas que conforman el grupo de empresas, únicamente los jueces amparan sus decisiones en el referido pleno jurisdiccional, tomando en consideración el principio de la primacía de la realidad, la solidaridad laboral y el carácter irrenunciable de los derechos laborales, sin considerar el derecho a la libertad de empresa, la económica social de mercado a través de la iniciativa privada, el desarrollo de la actividad privada, establecidas en el artículo 58 y 59 de la Constitución Política del Perú de 1993.

En ese sentido, la atribución de responsabilidad solidaria sin mandato legal a grupo de empresas, se convierte en un problema, ya que no existe parámetros definidos que determinen en que supuestos debe atribuirse responsabilidad solidaria a un grupo de empresas, reglas que ni en las sentencias casatorias emitidas sobre la materia se han desarrolladas.

Este contexto genera inseguridad jurídica en las empresas de un Grupo de Empresas o Grupo Económico que ven vulnerado su derecho a la libertad de empresa otorgada por la Constitución Política del Perú.

Por todo ello urge la necesidad de regular legalmente la responsabilidad solidaria de Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales, debiendo para ello formularse propuestas legales que armonice la necesidad de respetar tanto el principio de la primacía de la realidad en el derecho laboral y el derecho a la libertad de empresa otorgada por la Constitución, cautelando los derechos de los trabajadores y también de las empresas.

### 1.2.1.- Área del Conocimiento

El problema materia de investigarse se encuentra ubicado en:

- **Campo** : Ciencias Sociales y Jurídicas.
- **Área** : Derecho del Trabajo.
- **Línea** : La Responsabilidad Solidaria del Grupo de Empresas o Grupo Económico por obligaciones laborales no se encuentra regulada por ley.

### 1.2.2.- Análisis u operación de variables e indicadores:

**Variables Independientes:**

#### a) El Grupo de Empresas o Grupo Económico con fines laborales.

##### a.1. Indicadores:

1. Naturaleza jurídica del Grupo de Empresas o Grupo Económico.
2. Regulación normativa del Grupo de Empresas o Grupo Económico en la legislación laboral y societaria.
3. Tipos de Grupo de Empresas o Grupo Económico para efectos laborales.
4. Jurisprudencia judicial y constitucional en las que se haya tratado y desarrollado conceptualmente a Grupo de Empresas o Grupo Económico.

#### b) Regulación de la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas o Grupo Económico.

##### b.1. Indicadores:

1. Naturaleza jurídica de la regulación de la responsabilidad solidaria de los Grupo Económico.
2. Regulación normativa, características y limitaciones en la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas o Grupo Económico.
3. Solo por ley o cuando el título de la obligación lo establece en forma expresa puede atribuirse responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales.

4. Jurisprudencia judicial y constitucional en las que se hayan tratado y desarrollado la regulación del Grupo de Empresas o Grupo Económico.

**Variable Dependiente:**

a) Regulación de la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas o Grupo Económico cuando se le atribuya responsabilidad por obligaciones laborales, con reglas claras, características y limitaciones, abordando el principio de solidaridad laboral y también el derecho a la libre empresa, evitando en ambos casos el ejercicio abusivo del derecho.

**Indicadores de la variable dependiente:**

1. Solo la ley o cuando el título de la obligación lo establece en forma expresa, puede atribuirse responsabilidad solidaria.
2. Con la aplicación del principio de la primacía de la realidad y el carácter irrenunciable de los derechos laborales, es suficiente atribuir responsabilidad solidaria en el pago de obligaciones laborales al Grupo de Empresas o Grupo Económico, o se vulnera el artículo 1183 del Código Civil, que señala expresamente *“La solidaridad no se presume. Sólo la ley o el título de la obligación la establecen en forma expresa”*.
3. El carácter irrenunciable de los derechos laborales, amplía la responsabilidad solidaria en el pago de obligaciones laborales al Grupo de Empresas o Grupo Económico, o atenta contra el derecho a la libre empresa.
4. Principios constitucionales que regulan el carácter irrenunciable de los derechos laborales y el derecho a la libre empresa.
5. Regímenes y limitaciones de la responsabilidad solidaria por obligaciones laborales del Grupo de Empresas o Grupo Económico.
6. Jurisprudencia judicial y constitucional en el que se haya tratado y desarrollado la responsabilidad solidaria por las obligaciones laborales al Grupo de Empresas o Grupo Económico.

**1.2.3.- Interrogantes Básicas**

1. ¿Cuál es la naturaleza jurídica, características y regulación del Grupo de Empresas o Grupo Económico, en la Constitución Política del Perú, en la Legislación Laboral, en el Régimen Societario?.
2. ¿Cómo desarrolla la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas o Grupo Económico en el marco de las obligaciones laborales?.

3. ¿Cuál la naturaleza jurídica de los criterios establecidos en el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional 2008 para imputar responsabilidad solidaria al Grupo de Empresas en las obligaciones laborales?.
4. ¿Los principios y derechos que sustentan la supremacía laboral, y el derecho a la libertad de empresa, son derechos constitucionales irrestrictos o pueden ser restringidos conforme a ley?.
5. ¿Cuáles son los criterios adecuados para imputar responsabilidad solidaria por obligaciones laborales al Grupo de Empresas?.

#### 1.2.4.- Tipo y Nivel de Investigación

La presente investigación se desarrollará en base a los siguientes tipos y niveles:

- a) **Por el tiempo** : Seccional o sincrónica.
- b) **Por el nivel de profundización**: Descriptiva explicativa.
- c) **Por el ámbito** : Documental y de campo.
- d) **Por su finalidad** : Aplicada.

#### 1.3.- JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA:

Las razones por las cuales he elegido el presente trabajo, es porque el tema de la regulación legal de la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales, aún no se ha producido, pues únicamente tenemos como “marco legal” que permite a los jueces atribuir responsabilidad solidaria, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del 2008 (jueces superiores), cuya postura ganadora tiene el siguiente texto: *“Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino además en los casos en los que existe vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”*, es esta la única fuente que sustenta la responsabilidad solidaria señalada; tampoco existe mayor sustento conceptual, legal, ni jurisprudencia vinculante para atribuir responsabilidad solidaria al Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales, únicamente se toma en cuenta para atribuir responsabilidad solidaria el principio de la primacía de la realidad y el carácter irrenunciable de los derechos laborales, a pesar de que el artículo 1183 del Código Civil, señala expresamente que: *“La solidaridad no se presume. Sólo la ley o el título de la obligación la establecen en forma expresa”*; en el tema analizado se presume la responsabilidad solidaria sin que existe ley o título que establezca una obligación laboral; tampoco se considera el derecho a la libertad de empresa establecida en el artículo 59 de la Constitución Política del Perú de 1993, sino sobre ella y sin limitaciones, rige la solidaridad del

Grupo de Empresas o Grupo Económico en el pago de las obligaciones laborales. Con posterioridad al Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del 2008, se han emitido casaciones no vinculantes recogiendo la postura mayoritaria del mencionado pleno, razón suficiente para atribuir responsabilidad solidaria a la empresa de mayor solvencia del Grupo de Empresas o Grupo Económico para que esta asuma solidariamente el pago de las obligaciones laborales de la otra empresa de menor solvencia, sustentándose únicamente en el referido Pleno; este contexto genera inseguridad jurídica en las empresa de un Grupo de Empresas o Grupo Económico que ven vulnerado su derecho a la libertad de empresa otorgada por la Constitución. Por todo ello urge la necesidad de regular legalmente la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales, debiendo para ello formularse propuestas legales que armonice la necesidad de respetar tanto el principio de la primacía de la realidad como el carácter irrenunciable de los derechos laborales para atribuir responsabilidad solidaria a un Grupo de Empresas o Grupo Económico y el derecho a la libertad de empresa otorgada por la Constitución, a efecto de brindar seguridad jurídica en ambos casos y cautelar el respeto de los derechos de los trabajadores y también de las empresas. En ese sentido, **nuestra investigación se ampara además en la siguiente justificación donde también se precisan los aportes que genera el presente trabajo investigativo:**

**1.3.1.- Justificación Teórica:** La investigación en base a un análisis sistemático de nuestra normatividad vigente, del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del 2008, del criterio de la Corte Suprema, así como el estudio y análisis de la doctrina y jurisprudencia constitucional nacional y extranjera, nos va permitir comprender la naturaleza jurídica de la necesidad de regular la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales, su interacción con otras instituciones constitucionales como es la libertad de empresa y la viabilidad de su responsabilidad solidaria, nos permitirá plantear nuevas tendencias de responsabilidad solidaria, permitiendo la conjunción de esta regulación con la necesidad de respetar el principio de la primacía de la realidad como el carácter irrenunciable de los derechos laborales y el derecho a la libertad de empresa al momento de atribuir responsabilidad solidaria al Grupo de Empresas o Grupo Económico.

**1.3.2.- Justificación de Utilidad e Importancia Académica:** El presente trabajo de investigación, tiene utilidad, porque determinaremos la regulación de la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales, de manera que se ponga límites a la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas o Grupo Económico sobre obligaciones laborales

y al derecho a la libertad de empresa. Así mismo, el presente trabajo tiene importancia académica relevante porque profundizará el conocimiento y análisis de la necesidad de regulación de la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales; su aporte será necesario no sólo para los Abogados, Magistrados, Fiscales, doctrinarios, estudiosos del derecho y ciudadanos, sino también para el Grupo de Empresas o Grupo Económico, a los que les resultará de importancia, analizar, observar y conocer la probable regulación o propuesta de la responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales.

**1.3.3.- Justificación Legal:** La presente investigación nos permitirá realizar un análisis e interpretación sistemática de las normas de la Constitución Política del Perú, el Código Civil, La Ley General de Sociedades, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del 2008, las Casaciones donde se atribuyan responsabilidad solidaria al Grupo de Empresas o Grupo Económico, normas internacionales, jurisprudencia y doctrina nacional y extranjera sobre el tema tratado. En base a dicho análisis, plantearemos cuales son los aportes y alcances de dichas normas, y propondremos la regulación de la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales, para así contar con una norma específica que permita al Juez, a las empresas y a los trabajadores disponer de sus obligaciones, facultades y derecho en las obligaciones laborales, bajo ciertos parámetros expresamente establecidos.

**1.3.4.- Justificación Práctica de Contribución y Aporte Científico:** La presente investigación nos permitirá demostrar que de manera correcta, coherente y bajo parámetros y prioridades de la ley, será posible atribuir responsabilidad solidaria al Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales, sin abuso por parte del derecho laboral ni del derecho a la libre empresa. Así mismo, el presente trabajo de investigación contribuirá con la comunidad científica peruana en el sentido de que en un Estado de Derecho debemos considerar el respeto irrestricto a los derechos laborales y a los derechos de la libre empresa, los derechos constitucionales, contribuyendo a la paz social para el desarrollo del país.

**1.3.5.- Relevancia Jurídica y Originalidad.-** La Constitución Política del Perú, en su artículo 26 establece la igualdad de oportunidades (empleador y empleado) y que los derechos laborales son irrenunciables, y el artículo 59 establece el derecho a la libre empresa, de manera que ambos derechos deben conjugarse al momento de atribuir responsabilidad solidaria al Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales, estableciéndose con mayor precisión las razones de responsabilidad solidaria de la empresa de mayor solvencia del Grupo de Empresas o Grupo Económico para que solidariamente asuma el pago de las obligaciones laborales de la otra empresa de menor solvencia, y no permitir que con el único

argumento de la solidaridad laboral o primacía de la realidad, ilimitadamente atribuir responsabilidad solidaria al grupo económico, vulnerando derecho otorgados por la Constitución respecto a la libertad de empresa. Así mismo, el presente trabajo tiene originalidad, porque el tema abordado no ha sido tratado antes en ninguna tesis ni estudiado con el enfoque desarrollado.

**1.3.6.- Actualidad.-** El tema resulta coyuntural, ya que siempre existirán fracturas en las relaciones laborales del trabajadores y la Empresa de un Grupo Económico, lo cual nos servirá para abordar, mediante investigaciones encontrando mecanismos de satisfacción común, trabajo a nivel jurisprudencial o la necesidad de legislarlas, el cumplimiento de las obligaciones laborales; el trabajo de investigación es actual debido a que el tema no es común a tratar, hoy en día los jueces laborales atribuyen responsabilidad solidaria al Grupo de Empresas o Grupo Económico sustentando únicamente en la solidaridad laboral y el principio de la primacía de la realidad, aspectos que de algún modo vulneran el derecho a la libre empresa, lo cual es peligros para la seguridad jurídica del país en un Estado de Derecho y las inversiones extranjeras en el país.

**1.3.7.- Motivación Personal.-** En la presente proposición investigativa, existe una razón de justicia para los trabajadores como para la libertad de empresa que ven vulnerado sus derechos fundamentales como consecuencia de la atribución de responsabilidad solidaria cuando se trata de obligaciones laborales, pues el derecho de ambos bajo ninguna circunstancia debe ser vulnerado por la ley o los principios.

## 2.- MARCO CONCEPTUAL:

Para la realización de la presente investigación, en concordancia con los objetivos del presente estudio, debe tenerse en forma clara los principales términos y conceptos que se han de emplear en la investigación, por ello se ha considerado en el marco conceptual el siguiente temario:

### **2.1.- RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA LABORAL**

**2.1.1.- DEFINICIÓN.-** La doctrina sostiene que la solidaridad (o responsabilidad solidaria) en materia laboral, es un instrumento utilizado para mejorar los niveles de tutela de los trabajadores frente a procesos económicos complejos (grupos económicos y grupo de empresas), como es el caso de la subcontratación, o empresas subsidiarias, ante cuyo acontecimiento carecen de control o poder de decisión alguno, y que más bien genera efectos negativos en sus relaciones de trabajo, tanto a nivel individual como colectiva (ROSENBAUM J. y., 2007). Con la solidaridad se pretende brindar garantía para la plena efectividad de los derechos laborales de los trabajadores de las empresas contratistas y los intereses de la

seguridad social ante situaciones de incumplimiento de la contratista, con lo que “(...) en definitiva, se persigue reducir los riesgos, que entraña esta forma descentralización productiva (...)” (SORIANO CORTES, 2007). Este argumento se encuentra respaldo en el hecho que “si el empresario principal es quien en mayor medida asume los beneficios económicos de la actividad que realizan los trabajadores de otros empresarios, deviene razonable que no quede inmune frente a posibles deudas de los contratistas para con sus trabajadores en situaciones de insolvencia (...)” (SORIANO CORTES, 2007)

### **2.1.2.- MARCO LEGAL DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA Y DE LA LIBERTAD DE EMPRESA.-**

Tenemos lo siguiente: **2.1.2.1.- A nivel Jurisprudencial.-** El Pleno jurisdiccional Nacional Laboral del 2008, acordó: “*Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183° del Código Civil, sino, además en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores*”; a partir de este pronunciamiento, los jueces entienden que, si se demuestra la existencia de grupo de empresas o de empresas vinculadas, éstas responderán solidariamente por los beneficios laborales del personal, sin mayor análisis; esta decisión plenaria consideramos que fue tomada sin realizar un mayor análisis fáctico sobre el tema, ni considerar los efectos que pudieran ocasionar esta decisión a las empresas, únicamente se ha tomado en cuenta el principio de primacía de la realidad, dejando de lado el derecho a la libertad de empresa, libertad de contratación, etc, otorgadas también por la Constitución. **2.1.2.2.- A nivel del Código Civil.-** El artículo 1183 del Código Civil, expresamente señala: “*La solidaridad no se presume. Sólo la ley o el título de la obligación la establecen en forma expresa*”; pero a pesar de ello, se atribuye responsabilidad solidaria en materia laboral a grupo de empresas alegando el principio de primacía de la realidad, sin tener en cuenta la norma citada; pues como regla general debemos señalar que cada acreedor responde por sus adeudos, de ahí que el Código Civil disponga en su artículo 1183 que la solidaridad no se presume sino que la ley o el título de la obligación deben establecerla de manera expresa; la necesidad de que la solidaridad se derive de un mandato legal o pacto expreso, obedece a que la solidaridad pasiva es una medida muy severa en tanto permite que el acreedor cobre el íntegro de la prestación a cualquiera de los codeudores e inclusive sin tener obligación, lo cual puede considerarse un ejercicio abusivo del derecho. **2.1.2.3.- A nivel de la Legislación laboral.-** En otros aspectos en materia laboral, si existe regulación expresa que fija la responsabilidad solidaria, como en los siguientes casos: **1.-** R.S. No. 27 del 15.03.1958., Construcción civil, que indica que Propietario

de la obra responsable solidario con contratistas, subcontratistas, por beneficios sociales del personal de estos últimos. **2.-** Ley 27626, Intermediación laboral, Empresa usuaria es responsable solidaria con empresas de intermediación laboral por obligaciones laborales de origen legal o convencional del personal destacado. **3.-** Ley 29245, Tercerización, Empresa principal es responsable solidaria con contratistas por obligaciones laborales de origen legal y de seguridad social del personal desplazado. **4.-** Ley 29245, D.S. 003-98-SA., Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), Empresa principal es responsable solidaria con contratistas frente a trabajador afectado, EsSalud, ONP por daños y perjuicios o cobertura supletoria, respectivamente, en caso los contratistas no hubieran tomado el SCTR. **5.-** Ley N° 27942, Hostigamiento sexual, Por monto de indemnización por daños y perjuicios que fije un Juez si la víctima del acoso sexual (trabajador) demanda su pago al victimario (trabajador) y la empresa no demuestra haber en puesto en marcha el procedimiento para sancionar el hostigamiento sexual de haber conocido la denuncia. Por lo tanto, así también legalmente debe regularse la responsabilidad solidaria de grupo de empresas por obligaciones laborales. **2.1.2.4.- A nivel de la Legislación Constitucional.-** La Constitución Política del Perú en su artículo 26 reconoce el principio que regula la relación laboral, indicando que debe respetarse lo siguiente: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma; el cual consideramos que no es absoluta, sino, debe respetarse en concordancia con otros derechos fundamentales. Por su parte el artículo 58 regula la Economía Social de Mercado, precisando que la iniciativa privada es libre. Se ejerce en una economía social de mercado. Bajo este régimen, el Estado orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente en las áreas de promoción de empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura. El artículo 59 establece cual es el Rol Económico del Estado, precisando que el Estado estimula la creación de riqueza **y garantiza** la libertad de trabajo y **la libertad de empresa**, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad pública. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades. **2.1.2.5.- A nivel de la Legislación internacional.-** Al igual que la legislación alemana, en Uruguay se reconoce el contrato de constitución de grupo, siendo este contrato un elemento jurídico que llena de legalidad la formación de un grupo de empresas. Asimismo, el art. 495º de la LSCU regula la responsabilidad por las obligaciones contraídas por el grupo, asentando que *“los miembros de un grupo serán responsables por las obligaciones*

*contraídas por éste. Esa responsabilidad será subsidiaria y solidaria*". A diferencia de la legislación alemana, la ley de Sociedades Comerciales Uruguayo no previene la posible responsabilidad de un grupo de empresas de hecho (que no haya seguido la formalidad de constituir e inscrito al grupo de empresas). En mi opinión, a falta de una regulación expresa sobre los grupos de hecho, se debe extender la responsabilidad a los representantes legales de las empresas integrantes. En los ordenamientos jurídicos de España y Argentina solo se regula algunos aspectos de los grupos de empresas, dejando de lado la regulación sobre la responsabilidad que tienen las empresas integrantes frente a los acreedores sociales; por esto, tanto la doctrina como la jurisprudencia señalan algunos criterios para determinar la responsabilidad de los grupos de empresas frente a sus acreedores<sup>23</sup>.

**2.1.3.- SUPUESTOS DE PROCEDENCIA DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL SEGÚN LAS CASACIONES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA DE LA REPUBLICA.-** Se tiene lo siguiente: **1.-** Lamentablemente nuestra jurisprudencia nacional parte de una visión patológica respecto de conceptos de lo que es Grupo de Empresas o Grupo Económico, pues no profundiza las razones por las que fija la responsabilidad solidaria en caso de detectar un agrupamiento empresarial, sino alega únicamente el principio de la primacía de la realidad, olvidándose el derecho a la libertad de empresa, libertad de contratación, económica social de mercado, iniciativa privada, otorgadas también por la Constitución, por lo que una interpretación razonable del citado Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral de 2008, que ocasionó estas anomalías, pasa en todo caso por imputar responsabilidad solidaria solamente a grupos fraudulentos que burlan derechos laborales de los trabajadores, o la necesidad de la regulación legal de la responsabilidad solidaria laboral, estableciendo parámetros precisos para su imputación, es peligroso y abusivo imputar responsabilidad solidaria a grupo de empresa de mayor solvencia económica para asumir obligaciones de otra empresa del grupo de menor solvencia. **2.- Casación Laboral N° 13685-2013-La Libertad.-** La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante la casación laboral N° 13685-2013-La Libertad, se ha pronunciado sobre la vinculación laboral entre empresas de un mismo grupo, desestimando la responsabilidad solidaria laboral; en dicha casación, la Corte Suprema resolvió que el hecho de que el trabajador haya laborado para empresas de un mismo grupo empresarial no es suficiente para presumir una

---

<sup>23</sup> Es obligatorio acotar que la elaboración doctrinal que ha realizado la jurisprudencia española ha sido muy importante; tanto que incluso los criterios adoptados han influenciado a otros tribunales sociales extranjeros, en especial latinoamericanos, en donde sus legisladores, al igual que el legislador español, han optado por una regulación fragmentaria del fenómeno de los grupos de empresas. UBILLÚS BRACAMONTE, R. "Delimitación conceptual de los grupos..." Op. Cit., p. 545.

relación laboral única y continua, es decir, no implica por sí sólo la existencia de obligaciones solidarias de adeudos laborales entre ellas frente al trabajador, si éste no realiza idénticas labores o no haya relación alguna entre ellas y además si tienen distintas nomenclaturas en el grupo. **3.- Casación laboral N° 3069-2011-La Libertad y Casación laboral N° 13685-2013-La Libertad**, donde la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, se ha pronunciado sobre la vinculación laboral entre empresas de un mismo grupo, precisando que el hecho de laborar para empresas de un mismo grupo empresarial no implica por sí sólo la existencia de obligaciones solidarias entre ellas frente al trabajador, pues existen otros elementos que deben valorarse para atribuir responsabilidad solidaria, como por ejemplo: **1.-** Si el trabajador realizó idénticas laborales, **2.-** Si las empresas guardan relación alguna entre sí, **3.-** Si las empresas tienen distintas nomenclaturas en el grupo, **4.-** La prestación de servicios del trabajador a diferentes empresas del grupo, **5.-** La confusión de patrimonio (unir patrimonios con distinto dueño pero forman una sola unidad patrimonial), **6.-** la planilla única<sup>24</sup>. **4.- Casación No. 328-2012-LIMA**, de fecha 28 de febrero de 2014, en cuyo noveno considerando ha señalado que “si bien inicialmente la existencia de un grupo empresarial no determina la condena al pago solidario de los adeudos laborales; empero, este sí procede en caso de comprobarse la existencia de fraude en la contratación de los mismos, pero la sola existencia de un grupo de empresas no determina la condena del pago solidario de las obligaciones laborales, (...)”<sup>25</sup>. **5.- Casación No. 10759-2014-LIMA**, de 30 de octubre de 2015, donde la Corte Suprema atribuyó responsabilidad solidaria en el pago de beneficios laborales a empresas de un mismo grupo empresarial en razón a que todas se beneficiaron con los servicios del ex trabajador, por el solo hecho de pertenecer a un grupo de empresas. **6.- Casación No. 4871-2015-LIMA**, donde se cita el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2008 sin mayor análisis, atribuyendo responsabilidad solidaria al grupo empresarial. **7.-** Coincidimos con el criterio de algunas casaciones mediante la cual se desestimaron las pretensiones de obligaciones laborales contra grupo de empresas, ello al haberse advertido que no se han acreditado objetivamente la responsabilidad solidaria del grupo de empresas, por el solo hecho de que el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008 lo diga o por invocar únicamente el principio de la primacía de

---

<sup>24</sup> En la Cas. Lab. N° 13685-2013-La Libertad; se establece que la sola existencia de un grupo de empresas no determina la condena del pago solidario de las obligaciones laborales, este pago si corresponde cuando se comprueba la existencia de un ánimo fraudulento.

<sup>25</sup> En la Cas. Lab. N° 328-2012; se establece que la sola existencia de un grupo de empresas no determina la condena del pago solidario de las obligaciones laborales, este pago si corresponde cuando se comprueba la existencia de un ánimo fraudulento.

la realidad. Creemos que la Corte Suprema debió haber efectuado un análisis más profundo de la responsabilidad solidaria en el grupo de empresas, desarrollando y demostrando la exigencia de fraude entre las empresas con la finalidad de afectar los derechos laborales del personal involucrado y otros conceptos como en España por ejemplo y no imputar la solidaridad laboral de manera ligera al grupo de empresas, pues debe tenerse en cuenta que el objetivo empresarial de la conformación de grupos de sociedades, no es el desconocer derechos laborales del personal, por lo que ello no puede ser presumido sino más bien determinado en un proceso judicial luego de actuar las pruebas respectivas, respetando el debido proceso. **8.-** Finalmente es necesario agregar que para determinar cuándo se debe extender la responsabilidad solidaria a todos los integrantes del grupo por los derechos laborales de los trabajadores, debemos primero conocer las bases mercantiles que sostienen al grupo de empresas y, posteriormente, debemos enfocarnos en los elementos indispensables para observar al grupo de empresas a efectos laborales.

## **2.2.- DEFINICIÓN DE GRUPO DE EMPRESAS Y GRUPO ECONÓMICO**

En nuestra legislación, no se ha desarrollado un concepto claro respecto de Grupo de Empresas o Grupo Económico, existe variedad de acepciones y dispersas en sectores normativos que hacen referencia a este fenómeno asociativo como: el societario, tributario, financiero, bursátil, etc. Situación que hace vulnerable el derecho de los trabajadores ante cualquier tipo de fraude o abuso por parte del grupo empresarial; sin embargo, ensayamos el siguiente concepto sobre lo que es Grupo de Empresas o Grupo Económico.

**2.2.1.- DEFINICIÓN DE GRUPO DE EMPRESAS.-** El concepto de grupo de empresas, por estar su denominación en diferentes normas con enfoque distinto en su definición, no ha sido aún establecida con exactitud en nuestra legislación; sin embargo, podemos definir preliminarmente a un grupo de empresas para efectos laborales, como aquellas empresas sin conexión alguna pero en realidad se trata de una sola política empresarial conformada por varias empresas. En el ámbito empresarial se entiende al grupo de empresas como un conjunto de empresas, como unidad de producción, con independencia jurídica que se encuentran bajo una dirección única, constituyendo de esta manera una unidad económica<sup>26</sup>; también estamos ante un grupo de empresas, cuando se acredite la vinculación económica entre ellas o en su caso se identifique el control de una o más personas naturales o jurídicas sobre otras. Estas acepciones en un principio estaban reservadas para un

---

<sup>26</sup> DUQUE DOMÍNGUEZ, J. "Concepto y significado institucional de los grupos de empresas". En: Libro Homenaje a Ramón Roca Sastre. Tomo III, Junta de Decanos de Colegios Notariales, Madrid, 1976, pp. 530 y ss; Vid. DE ARRIBA FERNÁNDEZ, M.L. Derecho de Grupo de Sociedades. Editorial Thomson Civitas, Madrid, 2004, p. 84.

ámbito muy distinto al laboral, sin embargo, a falta de regulación sobre el tema, los jueces han prestado esa normativa para identificar a los grupos de empresas y posteriormente poder imputar responsabilidad solidaria a los grupos de empresas frente a sus trabajadores. Ahora estas normas mercantiles son útiles porque permiten identificar al grupo de empresas en el ámbito mercantil, pero para efectos laborales no son suficientes, porque se debe establecer criterios adicionales para conocer si estamos frente a un grupo de empresas o no, para ello es necesario identificar la confusión de planillas, confusión de patrimonios, la apariencia externa de unidad empresarial y la prestación indistinta de trabajo a favor de varias empresas del grupo. Lo más próximo en nuestro país a una regulación legal positiva del fenómeno del grupo de empresas es lo establecido en el Proyecto de Ley General del Trabajo, en donde se establece una definición, de grupo de empresas o grupo económico a partir de la existencia de una racionalidad económica y productiva permanente que integra a varias empresas jurídicamente independientes y de la existencia de sujeción a una única dirección. La jurisprudencia ha establecido como principales criterios de identificación de la existencia de un grupo de empresas los siguientes: **1.-** La participación societaria, caso en el que se determina quiénes son los accionistas o propietarios de las empresas supuestamente vinculadas. **2.-** Verificar si las empresas actúan como una sola empresa o bajo una estrategia común<sup>27</sup>. Dicha jurisprudencia también ha considerado como elementos que identifican la existencia de un grupo económico o de empresas económicamente vinculadas entre sí los siguientes: **1.-** La participación activa de un mismo ejecutivo en dos empresas, actuando en una como apoderado y firmando el contrato de trabajo y actuando anteriormente en la otra empresa como Sub-Gerente de Gestión y Administración de Recursos Humanos. **2.-** El hecho de que ambas empresas demandadas compartían un mismo domicilio social. **3.-** El que en distintas publicaciones periódicas se les anunciaba como parte integrante de un mismo grupo.

**2.2.2.- DEFINICIÓN DE GRUPO ECONÓMICO.-** El Grupo Económico o Grupo de Empresas Mercantil, puede definirse como aquel conjunto de empresas independientes entre sí que se encuentran bajo una misma dirección para el cumplimiento de sus objetivos en común. Para reconocer cuándo nos encontramos ante un grupo de empresas para efectos mercantiles, el reglamento sobre propiedad indirecta, vinculación y grupos económicos, en su artículo 7, regulado por Resolución

---

<sup>27</sup> CAS. LAB. 3069-La Libertad

Conasev N° 090-2005-EF/94.10<sup>28</sup>, publicada el 28 de diciembre de 2005 y modificada por la Resolución Conasev N° 005-2006-EF-94.10, publicada el 11 de febrero de 2006, define al Grupo Económico de la siguiente manera: “*Grupo económico es el conjunto de personas jurídicas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que están sujetas al control de una misma persona natural o de un mismo conjunto de personas naturales. Por excepción, se considera que el control lo ejerce una persona jurídica cuando, por la dispersión accionaria y de los derechos de voto de dicha persona jurídica ninguna persona natural o conjunto de personas naturales ostente más del 30% de los derechos de voto ni la capacidad para designar a más del 50% de los miembros del directorio*”. La Resolución de SBS N° 5780-2015 establece normas especiales sobre vinculación y Grupo Económico, siendo que en su artículo 8° define al grupo económico como: “*al conjunto de personas jurídicas y/o entes jurídicos, nacionales o extranjeros, conformado al menos por dos integrantes, cuando alguno de ellos ejerce control sobre el otro u otros, o cuando el control sobre las personas jurídicas y/o entes corresponde a una o varias personas naturales que actúan de manera conjunta como una unidad de decisión*.”. Otra norma importante sobre el tema es el artículo 4° del Reglamento del T.U.O. de la LMYPE, D.S. N° 008-2008-TR, la misma que considera como un grupo económico: “*al conjunto de empresas, cualquiera sea su actividad y objeto social, que están sujetas al control de una misma persona natural o jurídica o de un mismo conjunto de personas naturales o jurídicas. Configurando el grupo económico, éste se mantendrá mientras continúe el control a que se refiere el párrafo anterior*.”. Esta última acepción consideramos que es la más adecuada encontrada en nuestra legislación peruana.

### **2.3.- EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, LA SOLIDARIDAD LABORAL Y EL CARÁCTER IRRENUNCIABLE DE LOS DERECHOS LABORALES, VS EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA, LA ECONÓMICA SOCIAL DE MERCADO A TRAVÉS DE LA INICIATIVA PRIVADA Y EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD PRIVADA.**

**2.3.1.- EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD.-** Pese a que el principio de primacía de la realidad carece de recepción legal expresa en nuestro ordenamiento, el Tribunal Constitucional ha definido este concepto en sus sentencias del siguiente modo: “*(...) el principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, derivado de la naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, que ha establecido que el trabajo es un deber y un derecho, base del*

---

<sup>28</sup> La LGSFSS, Ley N° 26702, dispuso, en su Vigésimo Segunda Disposición Final y Complementaria, que la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (CONASEV) estableciera los criterios de vinculación, de propiedad indirecta, y sobre grupos económicos.

*bienestar social y medio de realización de la persona (artículo 22) y, además, un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23)”, y por ello tiene prioridad las obligaciones laborales. Los jueces extienden la responsabilidad solidaria a los demás integrantes del grupo por medio de los principios del Derecho Laboral<sup>29</sup>; en específico, mediante el principio de primacía de la realidad; pues este principio laboral de primacía de la realidad es conocido como el principio de los hechos sobre las formas, las formalidades o apariencias; es decir, en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado formalmente<sup>30</sup> o incluso la intencionalidad del empleador. En el ámbito del proceso laboral, este principio, tiene su consagración en el art. I del Título Preliminar de la NLPT, bajo el nombre del principio de veracidad, y tiene por objeto resolver los siguientes conflictos laborales:*

- 1.- La determinación de la existencia o no de una relación laboral.
- 2.- La determinación de la auténtica condición del trabajador.
- 3.- La determinación exacta de quién ha sido el verdadero empleador.
- 4.- La determinación de la pluralidad de empleadores o empleadores interpuestos.
- 5.- La determinación de elusión de obligaciones laborales.

**2.3.2.- LA SOLIDARIDAD LABORAL.-** Nuestra jurisprudencia, vinculando el principio de la primacía de la realidad y la existencia de vínculo entre las empresas, ha establecido que existe solidaridad en las obligaciones laborales de las empresas que conforman el grupo, entre otros cuando se demande derechos laborales y el trabajo del empleado haya beneficiado a las demás empresas del grupo, en estos casos se aplicara el artículo 1183 del Código Civil.

**2.3.3.- EL CARÁCTER IRRENUNCIABLE DE LOS DERECHOS LABORALES.-** El Tribunal Constitucional respecto al principio de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores ha desarrollado lo siguiente: *“...hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley (...) En ese sentido, de conformidad con lo establecido en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno. Así, conforme se desprende de lo previsto en el inciso 2) del artículo 26º de la Constitución, la irrenunciabilidad sólo alcanza a aquellos “(...)*

---

<sup>29</sup> PLÁ RODRÍGUEZ define a los principios del Derecho Laboral como aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. Es decir, los principios cumplen una triple misión: a) Informadora: sirven al legislador como fundamento para la creación del ordenamiento jurídico; b) Normativa: a falta de normas positivas, los principios actúan como fuente supletoria; c) Interpretadora: sirven como criterio orientador del juez o interprete. DE CASTRO, F. Derecho civil de España. 2da ed., Tomo I, Madrid, 1949, pp. 419 – 420. Citado por: PLÁ RODRÍGUEZ, A. Los principios del Derecho del Trabajo... Op.Cit., p. 11.

<sup>30</sup> Vid. PLÁ RODRÍGUEZ, A. Los principios del Derecho del Trabajo... Op. Cit., p. 256. Así también se entiende en la STC Exp. N° 1944-2002-AA/TC en FJ. 8º.

*derechos reconocidos por la Constitución y la ley”. No cubre, pues, a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre. Por otro lado, debe precisarse que un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma dispositiva o taxativa. En ese contexto, la irrenunciabilidad es sólo operativa en el caso de la segunda. (...) la norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito, el trabajador no puede “despojarse”, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma. (...) el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, recaigan sobre normas taxativas, y sanciona con la invalidez la transgresión de esta pauta basilar. La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral”. (STC N° 0008-2005-AI/TC; fundamento 24)<sup>31</sup>.*

**2.3.4.- EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA.-** Al desarrollar la responsabilidad solidaria laboral a grupo de empresas en las obligaciones lábrales hemos establecido que para determinar quién es el verdadero empleador, a los jueces peruanos no les interesa la formalidad jurídica que asume un grupo de empresas o las modalidades contractuales que tengan sus trabajadores, sino su comportamiento como empleador en cuanto ejerce el poder de dirección sobre los trabajadores; es decir, la extensión de responsabilidad se fundamenta en que el grupo de empresas sea el beneficiario del esfuerzo de los trabajadores, y de esta manera este grupo será considerado como un único empleador<sup>32</sup>, lo cual los jueces toman en cuenta al momento de decidir en asuntos laborales cuando se demanda obligaciones laborales a grupo de empresas, sustentando además en la primacía de la realidad; sin embargo, ello atenta contra el ejercicio del derecho a la libertad de empresa, la económica social de mercado a través de la iniciativa privada, otorgada por la Constitución Política del Perú en su artículo 58 y 59; por lo que urge la necesidad de cautelar el derecho a la libertad de empresa en los casos cuando se atribuya obligaciones laborales a un grupo económico.

**2.3.5.- LA ECONÓMICA SOCIAL DE MERCADO A TRAVÉS DE LA INICIATIVA PRIVADA Y EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD PRIVADA.-** En el artículo 58 de la Constitución Política del Perú, otorga la libertad económica, donde de acuerdo a la

<sup>31</sup> Fundamento 2, Sentencia EXP. N.º 00529-2010-PA/TC

<sup>32</sup> FJ. 11º de la Cas. Lab. N° 10759-2014-Lima, FJ. 4º de la Cas. Lab. N° 1206-2014-Lima, FJ. 11º de la Cas. Lab. N° 1350-2010-Lima.

interpretación, nos dice que cada persona tiene derecho de desarrollar actividades económicas que considere; este artículo no se cumple plenamente como en el caso materia de investigación, pues consideremos que para un futuro no muy lejano se ponga en práctica dicho artículo en su real contexto. El derecho constitucional a la libertad de Empresa es reconocido por el estado peruano a favor de los empresarios, este derecho se encuentra consagrado en el artículo 59 de la Constitución Política del Perú, éticamente correcta sin restricciones siempre y cuando se presenten los esquemas legales necesarios. El Estado no puede obligar a invertir o no invertir a los empresarios, pero debe incentivar la inversión; en todo caso el empresario es libre de crear empresa y tiene derecho a crear empresa. Hoy en día las empresas tienen diferentes rostros y contenidos, y no solo se diferencian por el objeto, organización jurídica, titularidad, tamaño, ámbito geográfico de sus actividades, sino es la manera de cómo se puede organizar una empresa, pero la organización de mercado va enfocado a que una empresa no puede ser la única que provee de productos de primera necesidad por ejemplo y no se puede monopolizar el mercado, sino, el Estado debe prestar las garantías del caso para generar la inversión privada. En el Perú se garantiza la iniciativa privada el cual es libre, limitando en medida el accionar del Estado en dicha actividad como un agente distorsionador del mercado (participación del Estado pero de manera restringida), el Estado debe crear las condiciones necesarias para su pleno ejercicio, el elemento natural y esencial de la empresa es el mercado, en la cual se organiza, se desarrolla y aspira poseer una porción significativa; sin embargo, el derecho laboral interfiere en ello al imputarle responsabilidad solidaria al grupo de empresas por las obligaciones laborales que habrían generado otra empresa del grupo, sin analizarse la situación del grupo de empresas, ni los alcances de su creación consorcial.

#### **2.4.- LA NECESIDAD DE REGULAR LEGALMENTE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE GRUPO DE EMPRESAS O GRUPO ECONÓMICO EN LAS OBLIGACIONES LABORALES.**

Considerando lo analizado anteriormente, coincidimos con algunas casaciones que de algún modo establecen al desestimar las pretensiones sobre obligaciones laborales contra grupo de empresas, que debe regularse la responsabilidad solidaria laboral. En la Casación laboral N° 3069-2011-La Libertad, y Casación laboral N° 13685-2013-La Libertad, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, se ha pronunciado sobre la vinculación laboral entre empresas de un mismo grupo, precisando que el hecho de laborar para empresas de un mismo grupo empresarial no implica por sí sólo la existencia de obligaciones solidarias entre ellas frente al trabajador, pues existen otros elementos que deben considerarse y valorarse al momento de atribuir responsabilidad solidaria,

como por ejemplo: si el trabajador no realizó idénticas laborales, si ellas no guardan relación alguna entre sí, si tienen o no distintas nomenclaturas en el grupo, la prestación de servicios del trabajador a diferentes empresas del grupo, la confusión de patrimonio (unir patrimonios con distinto dueño pero forman una sola unidad patrimonial) y la planilla única; por lo tanto, pretender responsabilizar a todas las empresas de un grupo sin revisar y analizar los requisitos adicionales mencionados, es un grave error, porque se está vulnerando el derecho a la libre empresa otorgada por la Constitución; por estos motivos, se hace necesario regular la responsabilidad solidaria laboral, debiendo considerarse los requisitos precisados en las casaciones referidas.

### **3.- ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS:**

De acuerdo a la revisión de las tesis en la Biblioteca de la Universidad Católica de Santa María, no se ha encontrada ningún trabajo similar o parecido al presente trabajo propuesto; tampoco en otras Bibliotecas de Universidades locales; de en el sistema de Internet se ha logrado identificar los siguientes trabajos de investigación que en forma indirecta tratan el tema de los Estados de Excepción y los derechos fundamentales, **pero con enfoques distintos**; veamos:

#### **A) A NIVEL NACIONAL**

##### **1.- LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS EN LAS OBLIGACIONES LABORALES SEGÚN EL PLENO JURISDICCIONAL NACIONAL LABORAL DEL AÑO 2008.**

<b>FICHA</b>	<b>RESUMEN</b>	<b>N° de</b>	<b>Ficha:</b>	<b>01</b>	<b>Sistema internet</b>
<b>Código-Univ</b>					
<b>Tema seleccionado:</b> <b>LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS EN LAS OBLIGACIONES LABORALES SEGÚN EL PLENO JURISDICCIONAL NACIONAL LABORAL DEL AÑO 2008.</b>	La responsabilidad solidaria del grupo de empresas en las obligaciones laborales según el pleno jurisdiccional nacional laboral del año 2008.				
<b>Interrogante:</b>	Cuál es la autonomía jurídica de los integrantes del Grupo de Empresas o Grupo Económico, las clases de empresas, su regulación, el grupo de empresa como único empleador o empleador dentro de un grupo de empresas, el principio de Primacía de				

la Realidad es suficiente para la imputación de responsabilidad solidaria en los grupos de empresas.			
<b>Autor de la Tesis o Inv.:</b> <b>JESÚS JIMÉNEZ CHÁVEZ</b>			
<b>Título:</b> <b>LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS EN LAS OBLIGACIONES LABORALES SEGÚN EL PLENO JURISDICCIONAL NACIONAL LABORAL DEL AÑO 2008.</b>	<b>Para Publicación en la sociedad</b>		
	<b>Lugar: Universidad de Piura.</b>		<b>Año: 2016</b>
	<b>Nro. págs.</b>		
	<b>69</b>		
<b>1. ¿Cuál es el objeto de estudio?</b>			
Los alcances de la responsabilidad solidaria del grupo de empresas en las obligaciones laborales según el pleno jurisdiccional nacional laboral del año 2008 y su aplicación en el Perú.			
<b>2. ¿Cuál es la hipótesis?</b>			
Es probable que los grupos de empresas son responsables solidariamente en las obligaciones laborales de conformidad al principio de primacía de la realidad y solidaridad laboral.			
<b>3. ¿Cuál es el método y técnicas que se desarrollan?</b>			
Método dogmático jurídico. <b>Técnicas de observación documental</b> , la misma que ha consistido en la recopilación, selección, análisis e interpretación del tema de investigación.			
<b>4. ¿Cuáles son las conclusiones que se obtienen?</b>			
Algunas principales: <b>A.</b> Se evidencia que el problema de la instrumentalización de la personalidad jurídica por parte del grupo de empresas llegó a ocasionar serios problemas a los acreedores más débiles como por ejemplo: los trabajadores. Por un largo tiempo, se pensó combatir el problema a través de los remedios que ostentaba el Derecho Mercantil; sin embargo, no pasó mucho tiempo para darse cuenta que aquellos remedios no eran eficaces frente al problema. Esto se debe a que se utilizaban remedios mercantiles para problemas laborales. Por lo tanto, como se observa, el Derecho Laboral tiene sus propias reglas y principios; siendo éstas muchas veces diferentes a las reglas del Derecho Mercantil. No obstante, estas diferencias no conllevan a que ambas ramas del Derecho se excluyan, sino más bien se complementen. Por este motivo, la doctrina y la jurisprudencia laboral ha establecido nuevos parámetros adicionales para determinar cuándo nos encontramos ante un grupo de empresas a efectos laborales, siendo alguno de estos elementos los			

siguientes: la confusión de patrimonio, la unidad de planilla, la existencia de fraude en los derechos laborales, entre otros.

**B.** Se ha logrado determinar que el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional del año 2008 agravó la situación y, no cumplió su fin: unificar los criterios. El error más relevante que guarda este Pleno es que deja abierta la posibilidad que los jueces extiendan la responsabilidad a los integrantes de un grupo en cuanto se pruebe la vinculación entre las empresas; en mi opinión, considero que este error es grave porque atenta directamente con el derecho constitucional a la libre organización empresarial y castiga a toda empresa vinculada con la responsabilidad pasiva por las obligaciones laborales. Se ha detectado que los errores del Pleno fueron detectados por los tribunales y sobre todo por la Corte Suprema del Perú. Los jueces peruanos consideran que deben buscarse unos elementos adicionales a la vinculación empresarial, porque no basta que la conformación de un grupo de empresas sino se debe buscar dos cosas: el perjuicio generado por los integrantes del grupo a un trabajador y el beneficio de los esfuerzos humanos de los trabajadores que recibieron estos integrantes.

**5. ¿Cuáles el ámbito de aplicación de la solución o conclusiones?**

Todo el territorio nacional.

**6. ¿Presenta nuevas líneas de investigación?**

Cuáles es la regulación de los grupos de empresas, solo con un pleno jurisdiccional nacional puede atribuirse responsabilidad solidaria al grupo de empresas.

**7. Otras observaciones importantes**

Es un buen trabajo desde la óptica de la defensa del criterio del Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2008, pero no analiza la legalidad del criterio en nuestro bloque constitucional.

**4.- OBJETIVOS:**

**4.1.- OBJETIVO GENERAL**

Analizar desde el punto de vista jurídico la procedencia de la regulación legal de la responsabilidad solidaria del grupo económico en las obligaciones laborales y no atribuir responsabilidad solidaria únicamente en base a un pleno jurisdiccional laboral nacional como fuente; permitiendo conjugar al mismo tiempo la vigencia de los derechos laborales de los trabajadores que se sustenta en la primacía de la realidad, así como la económica social de mercado a través de la iniciativa privada, el desarrollo de la actividad privada, la libertad de empresa, entre otros aspectos fundamentales colaterales que al parecer se vulneran.

#### 4.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1) Sistematizar la naturaleza jurídica, las características y regulación de la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales.
- 2) Evolución y desarrollo de responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas en el marco de las obligaciones laborales, según las casaciones emitidas por la Corte Suprema de la República.
- 3) Determinar la naturaleza jurídica de los criterios establecidos en el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional 2008 para imputar responsabilidad solidaria al Grupo de Empresas en las obligaciones laborales.
- 4) El principio de la primacía de la realidad, el carácter irrenunciable de los derechos laborales y la solidaridad laboral, son derecho constitucionales irrestrictos, o pueden ser restringidos por el derecho a la libertad de empresa otorgada por la Constitución.
- 5) La necesidad de establecer criterios adecuados para imputar responsabilidad solidaria por obligaciones laborales del Grupo de Empresas.

#### 5.- HIPÓTESIS:

PRINCIPIOS: Dado que los jueces para atribuir responsabilidad solidaria al Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales, se sustentan únicamente en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008 donde se acordó: *“Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino además en los casos en los que existe vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”*; lo cual además se sustenta doctrinariamente en el principio de la primacía de la realidad y el carácter irrenunciable de los derechos laborales para atribuir responsabilidad solidaria, sin tener en cuenta el otorgamiento del derecho a la libre empresa por la Constitución; ello contraviene el artículo 1183 del Código Civil que señala expresamente: *“La solidaridad no se presume. Sólo la ley o el título de la obligación la establecen en forma expresa”*; en los últimos años se han emitido casaciones no vinculantes recogiendo la postura del mencionado pleno, atribuyendo responsabilidad solidaria a la empresa de mayor solvencia del Grupo de Empresas o Grupo Económico para que esta asuma solidariamente el pago de las obligaciones laborales de la empresa del grupo de menor solvencia, sin tomarse en cuenta el otorgamiento de la económica social de mercado a través de la iniciativa privada a las empresas privadas, el desarrollo de la actividad

privada, ni el derecho a la libertad de empresa otorgadas por la Constitución Política del Perú de 1993, estas se supone ejercen tal libertad de buena fe, salvo prueba en contrario.

ES PROBABLE que, en salvaguarda del interés de la vigencia irrestricta de los derechos constitucionales de los trabajadores, de las empresas y grupos de empresas, pueda regularse legalmente los alcances de la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas o Grupo Económico en el marco de las obligaciones laborales.

### III.- PLANTEAMIENTO OPERACIONAL;

#### 1.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN

##### 1.1.- Técnicas

Para la recolección de datos se utilizará las técnicas de:

- Observación
- Análisis conceptual y documental de libros, normas legales y **jurisprudencias**
- Cuestionario/Encuesta

**A) Observación bibliográfica.-** Se empleará la técnica de la observación o revisión documental, de las tesis, monografías, libros ensayos y demás escritos que desarrollen el tema de la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales. **B) Instrumento.-** El instrumento a utilizarse, la Ficha de Observación documental estructurada o ficha de comentario. **C) Observación directa y documental.-** Se aplicara esta técnica a la revisión de estadística sobre la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales.

##### 1.2.- Instrumentos

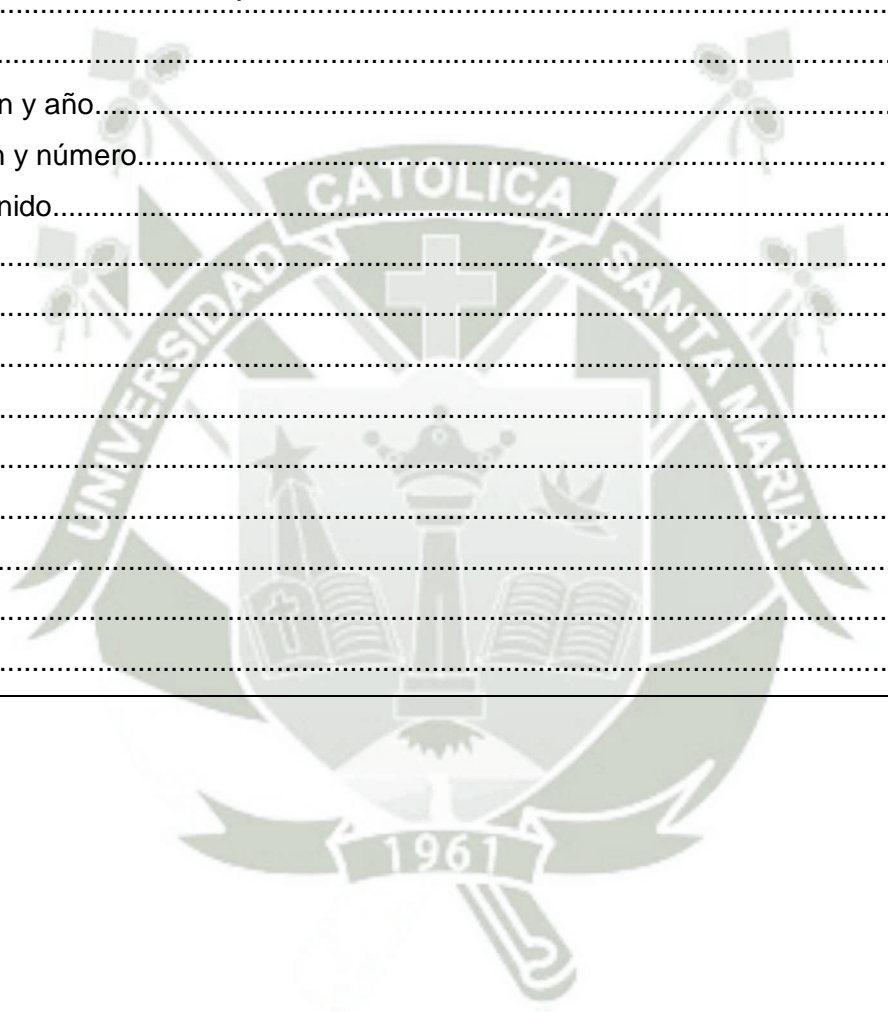
Teniendo en cuenta las técnicas utilizadas, los instrumentos a utilizar en la ejecución de la investigación, serán los siguientes:

- Fichas de observación
- Ficha bibliográfica y documental
- Entrevistas efectuadas a juristas laborales, civiles y constitucionales
- Formulario de preguntas

ANEXO 1

1.2.1.- Ficha de análisis bibliográfico

<p>Universidad Católica de Santa María. Escuela de Post grado. Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.</p>	<p>Ficha de análisis conceptual, doctrinal, jurisprudencial, procedencia de la Regulación de la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales.</p>
<p>1. Libro.....:</p> <p>2. Autor.....</p> <p>3. Edición y año.....</p> <p>4. Origen y número.....</p> <p>5. Contenido.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Otros.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	



ANEXO 2

1.2.2.- Ficha de análisis de expediente

<p><b>Universidad Católica de Santa María.</b> <b>Escuela de Post grado.</b> <b>Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.</b></p>	<p><b>Ficha de análisis de expedientes laborales donde se han demandado el pago de obligaciones laborales responsabilizando al Grupo de Empresas o Grupo Económico.</b></p>
<p>1. Expediente.....</p> <p>2. Materia.....</p> <p>3. Nombre de los intervinientes/ Nombre de las partes.....</p> <p>4. Juzgados Laborales de la C.S.J.A. ....</p> <p>5. Calificación. ....</p> <p>6. Contenido.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Otros.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA DE AREQUIPA  
ESCUELA DE POST GRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**ENTREVISTA AL SEÑOR ABOGADO:.....**

**ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL, SOBRE LA NECESIDAD DE REGULAR LA  
RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS O GRUPO  
ECONÓMICO EN LAS OBLIGACIONES LABORALES**

La entrevista tiene por finalidad captar opiniones e ideas sobre la necesidad de regular la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales.

11. ¿Cuál es el diagnóstico que tiene usted sobre la finalidad de la creación de los Grupo de Empresas o Grupos Económicos en el Perú, la naturaleza de las actividades que desarrollan, sus alcances y sus relaciones laborales?
12. ¿Cuál es su opinión sobre la atribución de responsabilidad solidaria al Grupo de Empresas o Grupos Económicos en las obligaciones laborales?
13. ¿Considera adecuado que el Grupo de Empresas debe responder solidariamente ante las obligaciones laborales de otra empresa que conforma el grupo, porque?
14. ¿Para atribuir responsabilidad solidaria a los Grupo de Empresas o Grupos Económicos los jueces se sustentan en el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional del 2008 y el Principio de la Primacía de la Realidad, considera suficiente ello para atribuir responsabilidad solidaria, porque?
15. ¿Considera que atribuir responsabilidad solidaria al Grupo de Empresas o Grupos Económicos sobre obligaciones laborales, sin contar con una ley expresa, vulnera el derecho a la libertad de empresa otorgada por la Constitución, porque?
16. ¿Considera que el Principio de Primacía de la Realidad como sustento para atribuir responsabilidad solidaria a los Grupo de Empresas o Grupos Económicos, limita el derechos a la libertad de empresa en una económica social de mercado a través de la iniciativa privada, porque?
17. ¿Cómo debe ser regulada la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas en las obligaciones laborales?
18. ¿Qué otras alternativas existen para mejorar el fraude de los Grupo de Empresas o Grupos Económicos respecto de las obligaciones laborales?
19. ¿Considera que es posible conjugar la irrenunciabilidad de los derechos laborales y el derecho la libertad de empresa, cómo?
20. ¿Considera usted que es necesario una ley que regule la responsabilidad solidaria de Grupo de Empresas en las obligaciones laborales, porque?

MUCHAS GRACIAS

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA DE AREQUIPA  
ESCUELA DE POST GRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**ENTREVISTA AL SEÑOR JUEZ SUPERIOR PRESIDENTE DE LA PRIMERA SALA  
LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA, SOBRE LA  
NECESIDAD DE REGULAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE GRUPO DE  
EMPRESAS O GRUPO ECONÓMICO EN LAS OBLIGACIONES LABORALES**

La entrevista tiene por finalidad captar opiniones e ideas sobre la necesidad de regular la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales.

11. ¿Cuál su apreciación sobre el desarrollo de las actividades que realizan los Grupos de Empresas, sus alcances y sus relaciones laborales?
12. ¿Cuáles son los presupuestos que exige el ordenamiento jurídico para que se atribuya responsabilidad solidaria a Grupo de Empresas en las obligaciones laborales?
13. ¿Cuál es el marco legal para atribuir responsabilidad solidaria a Grupo de Empresas respecto de obligaciones laborales?
14. ¿Cuáles son los principios jurídicos y derechos que debe tomarse en cuenta al momento de atribuir responsabilidad solidaria al Grupo de Empresas en las obligaciones laborales?
15. ¿La irrenunciabilidad de los derechos laborales, la solidaridad laboral y el principio de la primacía de la realidad como supremacía laboral, puede limitarse cuando se vulnera el derecho a la libertad de empresa en una Economía Social de Mercado?
16. ¿Considera correcto que el Grupo de Empresas debe responder solidariamente ante las obligaciones laborales de una de las empresa que la conforma, porque?
17. ¿Cuál es su apreciación sobre la atribución de responsabilidad solidaria a Grupo de Empresas en las obligaciones laborales?
18. ¿Cómo debe ser regulada la responsabilidad solidaria de Grupo de Empresas en las obligaciones laborales?
19. ¿Cómo se regula la responsabilidad solidaria de grupo de empresas en las obligaciones laborales en el derecho internacional?
20. ¿Considera usted que es necesaria una ley que regule la responsabilidad solidaria de Grupo de Empresas en las obligaciones laborales, porque?

MUCHAS GRACIAS



## 2.- CAMPO DE VERIFICACIÓN

### 2.1. Ubicación Espacial

La ubicación espacial corresponde al ámbito local, los Juzgados Laborales de Arequipa, Biblioteca de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, Biblioteca del Colegio de Abogados de Arequipa.

### 2.2. Ubicación Temporal

El horizonte temporal del estudio, está referido a la realidad actual y jurídica de nuestro país sobre la regulación de la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales.

### 2.3. Unidades de estudio

Las unidades de estudio se encuentran constituidas, por normas legales relativas al tema de estudio, la Constitución Política del Perú, el Código Civil, la Ley General de Sociedades, la legislación comparada, doctrina y jurisprudencia referida al tema, informes, revistas, artículos, diarios, las entrevistas y encuestas, consulta de archivos físicos y digitales disponibles de la Corte Superior de Justicia de Arequipa y del Colegio de Abogados de Arequipa.

#### 2.3.1.- Universo

El universo de estudio para la presente investigación está conformado por toda la información que se encuentra en nuestro país respecto de la necesidad de regular la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas en las obligaciones laborales, considerando las limitaciones del derecho laboral y del derecho a la libre empresa.

#### 2.3.2.- Muestra

La muestra está dada por la información documentada que se encuentra en nuestra localidad, archivos del Poder Judicial, Colegio de Abogados, bibliotecas, internet, etc. **Respecto a la normatividad**, dada las características de nuestro universo y de la naturaleza de la investigación, nuestra muestra estará conformada por la totalidad de la normatividad que incida en el tema de la necesidad de regular la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales. **En relación a la jurisprudencia**, nuestra muestra estará conformada por sentencias emitidas por la Corte Suprema relacionadas con la norma regulatoria (pleno jurisdiccional laboral nacional 2008) y la necesidad de regular la responsabilidad solidaria del Grupo de Empresas o Grupo Económico en las obligaciones laborales, como son la **Casación laboral N° 13685-2013-La Libertad**, donde se ha establecido que el hecho de que un trabajador haya laborado para dos empresas no prueba una única relación laboral para el grupo de empresas, debido a que hay otros elementos que deben valorarse como si el trabajador no realizó idénticas laborales o si ellas no guardan relación alguna entre sí y además tienen distintas nomenclaturas en el grupo. La **Casación No. 328-2012-LIMA**, de

fecha 28 de febrero de 2014, en cuyo noveno considerando ha señalado que “si bien inicialmente la existencia de un grupo empresarial no determina la condena al pago solidario de los adeudos laborales; empero, este sí procede en caso se comprobare la existencia de fraude en la contratación de los mismos (...)”. **Casación No. 10759-2014-LIMA**, de 30 de octubre de 2015, donde la Corte Suprema atribuyó responsabilidad solidaria en el pago de beneficios laborales a empresas de un mismo grupo empresarial en razón a que todas se beneficiaron con los servicios del ex trabajador, por el solo hecho de pertenecer a un grupo. **Casación No. 4871-2015-LIMA**, donde se cita el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2008 sin mayor análisis, atribuyendo responsabilidad solidaria al grupo empresarial.

### 3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### 3.1. Organización

La información que se requiere para el presente temán en estudio será recogida, organizada y analizada personalmente por el propio investigador, quien será responsable de la exactitud de la información, de modo que no se requiere de otro personal adicional. En cuanto a lo documental que incluye los dispositivos legales, jurisprudencia y doctrina, se obtendrá de las bibliotecas de las Universidades públicas y privadas que funcionan en Arequipa, de la Biblioteca de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, de la Biblioteca del Colegio de Abogados de Arequipa y otras bibliotecas especializadas, así como vía Internet, utilizando para ello fichas bibliográficas y documentales; la información de campo, se obtendrá también de los archivos virtual y físico del Poder Judicial del Perú.

#### 3.2.- Modo

- La búsqueda de información se realizará por el propio investigador en las bibliotecas especializadas de la localidad, asimismo en el Internet, la misma que será consignada en fichas bibliográficas y documentales.
- Se revisará, por parte del investigador, las fichas bibliográficas y documentales, elaboradas en la recolección de la investigación.
- Se solicitará la revisión de expedientes laborales al Poder Judicial de Arequipa relacionados con el tema tratado, se utilizará los archivos virtuales disponibles al público que tenga el Poder Judicial respecto del tema tratado.
- Se realizará la recolección de datos, ordenamiento, tabulación, análisis e interpretación de la información recogida que incluye las entrevistas a especialistas y encuestas y entrevistas para la culminación de la investigación planteada, considerando su aspecto cuantitativo y cualitativo.

#### 4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

##### 4.1.- Manejo de resultados

El uso de estadísticas será descriptiva e inferencial, utilizando un ordenador para procesar los datos y para redactar el informe.

##### 4.2.- Medios

###### A) Recursos humanos

El propio investigador y un colaborador

DENOMINACIÓN	Nº	COSTO DIARIO	DÍAS	COSTO TOTAL
Dirección y Ejecución del proyecto	1	30.00	90	2,700.00
Colaborador	1	20.00	10	200.00
Digitador/ Diagramador	1	20.00	10	200.00
<b>TOTALES</b>	<b>3</b>	<b>70.00</b>		<b>3,100.00</b>

###### B) Recursos materiales, bienes y servicios

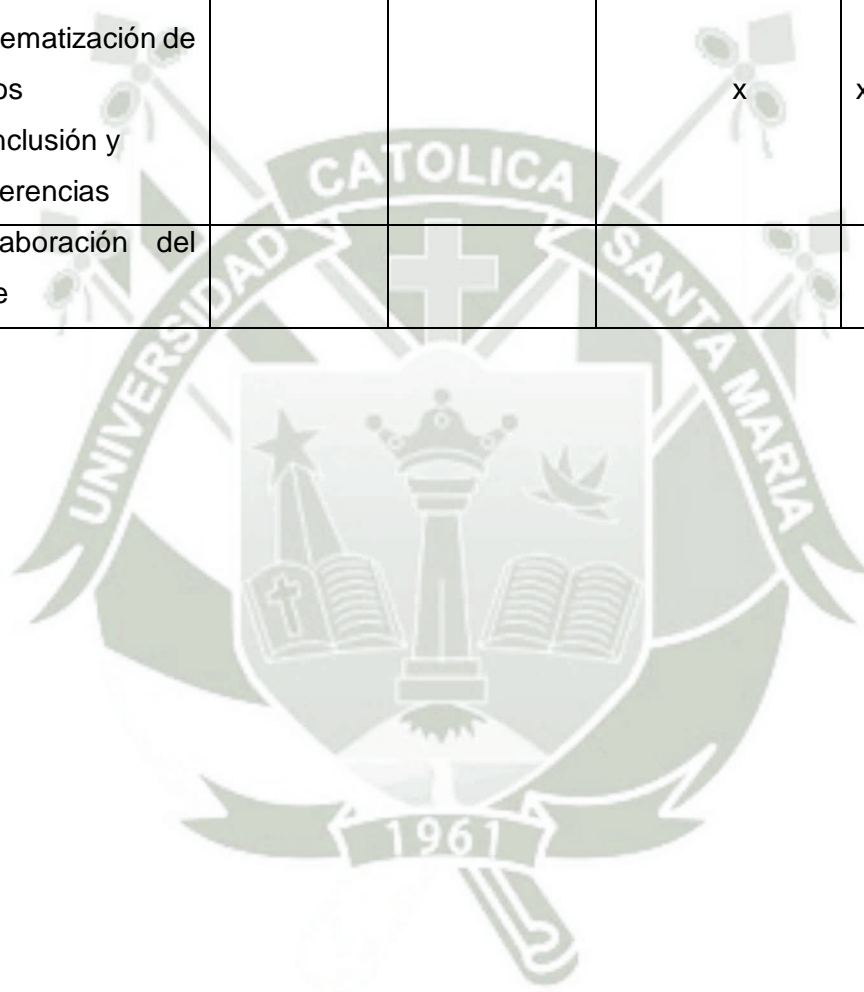
DENOMINACIÓN	CANTIDAD	COSTO TOTAL
Papel Bond	2000	42.00
Papel Periódico	1000	18.00
Fichas Bibliográficas y Doc. Hemeroteca, internet	200	80.00
Tinta de Impresora	02	20.00
Copias fotostáticas	1000	100.00
Anillado	04	16.00
Uso de computadora	02	200.00
Empastados	05	100.00
Movilidad	-	300.00
<b>TOTAL</b>		<b>876.00</b>

###### C) Costo totales de proyecto

DENOMINACIÓN	COSTO TOTAL
- Recurso humanos	3,100.00
- Recursos materiales, bienes y servicios	876.00
<b>COSTO TOTAL GENERAL</b>	<b>3,976.00</b>

### 5.- CRONOGRAMA DE TRABAJO

Tiempo Actividades	Setiembre 2017	Octubre 2017	Noviembre 2017	Diciembre 2017
	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
1.- Elaboración del Proyecto	x x x x			
2.- Desarrollo del proyecto - Recolección de Datos - Sistematización de datos - Conclusión y sugerencias		x x x x	x x x  x	x  x
3.- Elaboración del informe				x



## 6.- BIBLIOGRAFÍAS:

### BIBLIOGRAFÍA DE METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

- HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto, FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos y BAPTISTA LUCIO, Pilar. Metodología de la Investigación. Cuarta Edición. Mc Graw Hill. México, 2008.
- ORTIZ CANSAYA, Aurelio. Metodología de investigación Jurídica y de las ciencias sociales. Bachillerato, Maestría y Doctorado. Martínez compañón editores SRL. Cajamarca, 2008.
- PAREDES NÚÑEZ, Julio E. Manual de la Formulación del Proyecto de Tesis. Cuarta Edición. UCSM-EPG. Arequipa – Perú. 2011.
- PAREDES NÚÑEZ, Julio E. Manual de la Investigación Científica. Novena Edición. UCSM-EPG. Arequipa – Perú. 2012.
- PAREDES NÚÑEZ, Julio E. Manual de la Investigación Científica. Sexta Edición. UCSM-EPG. Arequipa – Perú. 2006.
- RAMOS NÚÑEZ, Carlos. Cómo Hacer una Tesis de Derecho y no envejecer en el camino. Primera Edición. Gaceta Jurídica S. A. Lima-Perú. 2003.
- RAMOS SUYO, Juan. Elabore su tesis en Derecho. Pre y Pos Grado. Editorial San Marcos. Segunda Edición. Lima, 2005.

### REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS

- ARCE ORTIZ, Elmer, “Grupo de empresas y Derecho Laboral”, en *Ius et Veritas*, año XIII, N° 26, Lima, 2003.
- CARHUATOCTO SANDOVAL, H. La utilización fraudulenta de la persona jurídica en el ámbito del derecho laboral. Tesis Doctoral, pro manuscrito, Lima, 2011.
- GIRGADO PERANDONES, P. La empresa de grupo y el derecho de sociedades. Editorial Comares, Granada, 2001.
- LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS EN LAS OBLIGACIONES LABORALES SEGÚN EL PLENO JURISDICCIONAL NACIONAL LABORAL DEL AÑO 2008, tesis par optar el título de abogado, Jesús Jiménez Chávez, Piura 2016.
- MONTOYA MELGAR, A. “El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales complejas”. En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, N° 48, Madrid, 2004.
- PLÁ RODRÍGUEZ, A. Los principios del Derecho del Trabajo. 2da ed., Editorial Depalma, Buenos Aires, 1978.
- UBILLÚS BRACAMONTE, R. Los Grupos de empresas en ordenamiento jurídico laboral, tesis Maestría, pro manuscrito, Piura, 2010

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS DE ESPECIALIDAD

- ARCE ORTIZ, E. “La responsabilidad solidaria en las empresas vinculadas y en los grupos de empresas”. En: Revista Soluciones Laborales. Año 3, N° 29, Editorial Gaceta Jurídica, Lima, 2010.
- ARCE ORTIZ, Elmer, “Grupo de empresas y Derecho Laboral”, en *Ius et Veritas*, año XIII, N° 26, Lima, 2003.
- BEAUMONT CALLIRGOS, RICARDO. “Régimen económico constitucional: pequeñas empresas, libertad de contratar y defensa de los consumidores”. *Actualidad jurídica*. T. 100. Lima: Gaceta Jurídica, 2002, pp. 103-110.
- BERNALES, ENRIQUE. (1999) *La Constitución de 1993. Análisis comparado*. 5 Ed. Lima; Constitución y Sociedad. Ed. RAO.
- CARHUATOCTO SANDOVAL, Henry, El principio de primacía de la realidad. Su aplicación a las relaciones laborales ocultas y sociedades interpuestas, Editorial RAO, Lima, 2004.
- ECHAIZ MORENO, Daniel; Los grupos de empresas en el Perú, en Gaceta Jurídica.
- FALCONI CANEPA, J. Responsabilidad en los grupos de sociedades y tutela de acreedores sociales. Editorial Grijley, Lima, 2005.
- FERNÁNDEZ SESSAREGO, Carlos. Abuso de derecho. Grijley. Lima- Perú. 1999.
- GARCÍA BELAÚNDE, DOMINGO. “El derecho económico y Constitución económica”. En: *Separata de la Revista*.
- GARCÍA GRANARA, Fernando, “La primacía de la realidad en la inspección del trabajo”, en Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y provisional, Academia de la Magistratura – SPDTSS, Lima, 2004.
- RUBIO, MARCIAL (1999) *Estudio de la constitución Política de 1993 Tomo 1* Lima; Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- SEMPERE NAVARRO, A Y ARETA MARTÍNEZ, M. “El Derecho del Trabajo y los Grupos de Empresas: inventario”, en Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Laborales.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, J. El derecho individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico. Editorial Gaceta Jurídica, Lima, 2015.