

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Post Grado

Maestría en Derecho de la Empresa



**LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL CONTRATO DE TRABAJO
PERU - 2017**

Tesis presentada por el Bachiller:

Martínez Paz, Adrián Pedro

Para optar el Grado Académico de:

Maestro en Derecho de la Empresa

Asesor:

Mg. Matos Zegarra, Mauricio

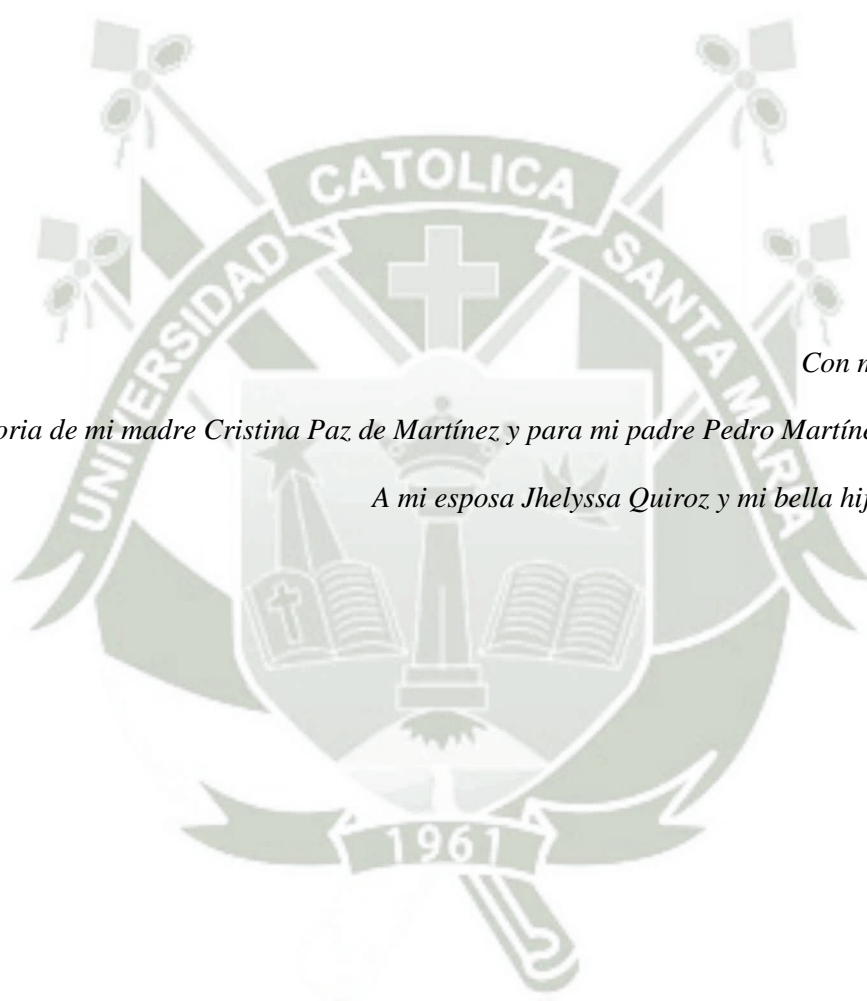
Arequipa – Perú

2017










Con mucho amor:

A la memoria de mi madre Cristina Paz de Martínez y para mi padre Pedro Martínez Mazuelos.

A mi esposa Jhelyssa Quiroz y mi bella hija Antonella.



“El trabajo es un bien del hombre, es un bien de la humanidad, porque mediante éste no sólo se transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre; es más, en un cierto sentido se hace más hombre”.

JUAN PABLO II (LABOREM EXERCENS)

INTRODUCCION

El contrato de trabajo es la institución básica del Derecho del Trabajo, que se define como un acuerdo verbal o escrito entre el empleador y trabajador que da origen a la relación laboral, mediante el cual el trabajador prestar sus servicios personales y subordinados al empleador, a cambio de una remuneración.

En tal sentido, podemos inferir que el contrato de trabajo se caracteriza por la evidente desigualdad entre los sujetos intervinientes, pues su propia naturaleza jurídica, hace que el empleador se constituya en parte fuerte y el trabajador en la parte débil, buscando el Derecho Laboral equilibrar dicha asimetría entre los contratantes y proteger a la parte débil o trabajador.

Asimismo, la celebración de un contrato de trabajo, implica que tanto el trabajador como el empleador asuman obligaciones, correspondiendo al primero una obligación de hacer caracterizada por el compromiso de un desgaste en el trabajo, sea físico, mental o intelectual y al segundo una obligación de dar, traducida en el pago de una remuneración dineraria o en especie, así como de los beneficios sociales establecidos en las normas laborales vigentes o en los convenios colectivos, que son otorgados con ocasión de los servicios prestados.

La obligación de dar atribuida al empleador en el marco de una relación laboral, se traduce esencialmente en el pago de la remuneración, que fundamentalmente se caracteriza por su naturaleza alimentaria, obligatoria, de libre disposición e irrenunciable, revistiendo por tanto su incumplimiento, especial atención para el Derecho del Trabajo, que debe contener las herramientas jurídicas que busquen su protección.

El Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia de la República con mayor frecuencia, a través de su jurisprudencia en materia laboral, ha aplicado la figura jurídica de la responsabilidad solidaria proveniente del Derecho Civil, como un mecanismo de protección dirigido a hacer efectivo pago de los beneficios laborales adeudados por el empleador, en aquellos casos en los que con ánimo fraudulento ha

utilizado prácticas corporativas como la vinculación económica y grupo de empresas con el objeto de evadir o burlar el pago de los derechos laborales de los trabajadores.

El efecto de la solidaridad y esencialmente la pasiva, es que el acreedor pueda dirigirse contra cualquiera de los deudores solidarios o contra todos ellos simultáneamente, tal como se encuentran regulado en el Código Civil peruano; sin embargo, en nuestra dispersa legislación laboral, no existe una norma de carácter general que regule los supuestos de responsabilidad solidaria, siendo necesaria su promulgación con el objeto de generar seguridad jurídica y predictibilidad en la decisiones judiciales, tema que es abordado en la presente investigación mediante un análisis jurídico y jurisprudencial.



RESUMEN

La presente investigación titulada “La Responsabilidad Solidaria en el Contrato de Trabajo”, contiene esencialmente un análisis jurídico y jurisprudencial, sobre la aplicación en el contrato de trabajo, de la figura jurídica de la responsabilidad solidaria proveniente del Derecho Civil, como un instrumento de protección de los derechos laborales frente a la utilización fraudulenta por el empleador de prácticas corporativas como la vinculación económica y grupo de empresas que tienen por objeto evadir su pago.

La presente investigación consta de 3 capítulos. En el primer capítulo, se desarrolla el contrato de trabajo, como institución básica del Derecho Laboral y génesis de las obligaciones laborales y beneficios sociales, sus elementos esenciales y los sujetos intervinientes, trabajador, empleador y terceros.

En segundo capítulo, se establecen las nociones generales de responsabilidad solidaria y su regulación en el Código Civil peruano y en la legislación laboral, específicamente en la tercerización laboral, intermediación laboral y en el régimen de construcción civil, dando cuenta de su tratamiento doctrinario, jurídico y jurisprudencial.

En el tercer capítulo, parte medular de la investigación, se ha desarrollado la responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo, considerando los fundamentos constitucionales y legales que la sustentan; asimismo se ha efectuado un estudio del Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2008 y de la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República y el Tribunal Constitucional sobre el particular, para posteriormente determinar los supuestos de responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo. También, se ha realizado un examen sobre la aplicación del principio de la primacía de la realidad e incidencia de la responsabilidad solidaria en los derechos laborales del trabajador, así como la intervención de la autoridad administrativa de trabajo en la verificación de indicios de responsabilidad solidaria, para concluir comentando la responsabilidad solidaria el Proyecto de la Ley General del Trabajo.

Ante la inexistencia de una norma de carácter general que regule el tema materia de investigación, se ha sugerido un proyecto de ley en donde se precisen los supuestos que configuran la responsabilidad solidaria en materia laboral, para finalmente establecer las conclusiones correspondientes.

Palabras Clave: Derecho Laboral, contrato de trabajo, responsabilidad solidaria.



ABSTRACT

The present research entitled "Solidarity Responsibility in the Contract of Work", essentially contains a legal and jurisprudential analysis, on the application in the work contract, of the legal figure of the joint and several liability coming from Civil Law, as an instrument of protection of labor rights against the fraudulent use by the employer of corporate practices such as the economic link and group of companies whose purpose is to evade payment.

This research consists of 3 chapters. In the first chapter, the labor contract is developed as a basic institution of Labor Law and the genesis of labor obligations and social benefits, its essential elements and the intervening subjects, worker, employer and third parties.

In the second chapter, the general notions of joint and several liability and their regulation are established in the Peruvian Civil Code and in labor legislation, specifically in labor outsourcing, labor intermediation and in the civil construction regime, giving account of its doctrinal, legal treatment and case law.

In the third chapter, a core part of the investigation, joint and several liability has been developed in the labor contract, considering the constitutional and legal grounds that sustain it; Likewise, a study of the Labor Jurisdictional Plenary of 2008 and of the Jurisprudence of the Supreme Court of Justice of the Republic and the Constitutional Court on the subject has been carried out, in order to later determine the cases of joint and several liability in the employment contract. Also, a review has been carried out on the application of the principle of the primacy of reality and the incidence of joint and several liability in the labor rights of the worker, as well as the intervention of the labor administrative authority in the verification of indications of joint and several liability, to conclude commenting the joint responsibility of the Draft General Labor Law.

In the absence of a general rule regulating the subject matter of research, a bill has been suggested which specifies the assumptions that constitute joint liability in labor matters, in order to finally establish the corresponding conclusions.

Key Words: Labor Law, work contract, solidarity responsibility.

INDICE GENERAL

INTRODUCCION

RESUMEN

ABSTRACT

CAPITULO I: EL CONTRATO DE TRABAJO

1. ALCANCES GENERALES Y CONCEPTO.....	14
1.1 El trabajo	14
1.2 El contrato de trabajo	16
2. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO	18
2.1 Prestación personal de servicios.....	18
2.2 La remuneración.....	19
2.3 La subordinación.....	21
3. LOS SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO	23
3.1 El Trabajador.....	23
3.2 El Empleador.....	25
3.3 Terceros intervinientes	27
4. OBLIGACIONES LABORALES Y BENEFICIOS SOCIALES DERIVADOS DEL CONTRATO DE TRABAJO	27

CAPITULO II: LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

1. NOCIONES GENERALES: LA RESPONSABILIDAD.....	31
1.1. La responsabilidad.....	3
1.2. La responsabilidad civil, extracontractual y contractual.	32
2. LAS OBLIGACIONES SOLIDARIAS EN EL CÓDIGO CIVIL	33
3. LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL	41
3.1 La intermediación laboral.....	41
3.2 La tercerización laboral	45
3.3 El régimen de construcción civil.....	50

CAPITULO III: LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL CONTRATO DE TRABAJO

1. FUNDAMENTO DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN LAS OBLIGACIONES LABORALES.....	56
1.1 La Constitución Política del Estado	56
1.1.1 El principio protector	56
1.1.2 El crédito privilegiado.....	58
1.1.3 El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.....	59
1.2 El Decreto Legislativo N° 856	63
2. EL PLENO JURISDICCIONAL LABORAL NACIONAL DEL AÑO 2008.....	66
3. JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA Y EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	68
3.1 <i>Casación N° 932-2002-Lima</i>	69
3.2 <i>Casación N° 474-2003-Lima</i>	72
3.3 <i>Casación N° 2406-2009-Lima</i>	75
3.4 <i>Casación Laboral N° 3733-2009-Lima</i>	81
3.5 <i>Casación Laboral N° 328-2012-Lima</i>	85
3.6 <i>Casación Laboral N° 10759-2014-Lima</i>	93
3.7 <i>Casación Laboral N° 4871-2015-Lima</i>	97
3.8 <i>Resolución del Tribunal Constitucional N° 06322-2007-PA/TC</i>	99
4. SUPUESTOS DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL CONTRATO DE TRABAJO.....	101
4.1 Vinculación económica	102
4.2 Grupo de empresas	105
4.3 Fraude a la ley	109
5. LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD	112
6. INCIDENCIA DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR	117
6.1 Indemnización por despido arbitrario.....	117
6.2 Compensación por tiempo de servicios.....	118

6.3	Equiparación remunerativa.....	118
6.4	La jornada de trabajo.....	118
6.5	Período de prueba.....	119
6.6	Computo de los plazos de los contratos de trabajo a plazo fijo.....	119
7.	INTERVENCION DEL MINISTERIO DE TRABAJO EN LA VERIFICACIÓN DE INDICIOS DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA	120
8.	LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL PROYECTO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO.....	122
	CONCLUSIONES.....	125
	SUGERENCIAS.....	129
	BIBLIOGRAFIA.....	134
	INFORMATOGRAFIA.....	136
	ANEXOS.....	137





CAPITULO I: EL CONTRATO DE TRABAJO

1. ALCANCES GENERALES Y CONCEPTO.

1.1 El trabajo

El origen de la palabra trabajo proviene de un instrumento de tortura de la antigua Roma, cuyo nombre era “*tripaliūm*” (tres palos) y del verbo “*tripaliāre*” que significa torturar o torturarse. Tripalium era una especie de cepo formado por tres maderos cruzados, que inicialmente se usaba para sujetar caballos o hueyes y así poder herrarlos; posteriormente los reos o esclavos eran atados al tripalium, donde quedaban inmovilizados mientras eran azotados y castigados.

En la Edad Antigua, predominó el trabajo bajo la forma de esclavitud que persistió hasta el Siglo XIX, el cual lógicamente no era remunerado y por tanto originaba altos ingresos económicos, ya que el esclavo trabajaba para su dueño quien había invertido dinero en su compra o había fructificado de una esclava suya.

Las actividades agrícolas si bien fueron fundamentales para la economía antigua y medieval, no colocaron a quienes las ejercían en un lugar de privilegio, sino más bien era considerada como una actividad que sustentaba a las clases más calificadas. Así, en la Edad Media, existía una distribución de funciones entre quienes peleaban para salvaguardar a todo el reino en su defensa (los nobles), los que rezaban para el bien de todos (el clero) y los que trabajaban para todos (los campesinos) que alimentaban a aquellos que no producían. En la etapa medieval el trabajo estaba a cargo de los vasallos, siendo los siervos de la gleba, los últimos de la cadena, que estaban tan unidos a la tierra que trabajaban, que se vendían junto a ella. Las actividades independientes se reglaban a través de los gremios.

En la Edad Moderna, cobró auge la actividad comercial, con las nuevas tecnologías que dieron origen al despegue industrial y al nacimiento del capitalismo. Junto al trabajo asalariado, y a la Revolución Industrial, creció la explotación de los trabajadores fabriles, sin leyes protectoras, por lo que sus condiciones de trabajo eran

insalubres, sin protección de la maternidad, ni de la familia, ni del trabajo de menores; sin descansos y con jornadas laborales agotadoras.

A partir de esta inequidad, que empieza a gestarse y regularse el trabajo como un derecho fundamental de la persona, configurándose el derecho laboral. El socialismo denunció los abusos contra los trabajadores, promoviendo la abolición de la propiedad privada de los medios productivos. Carlos Marx y Federico Engels en su “Manifiesto comunista” de 1848, realizan una denuncia al trabajo de la sociedad capitalista, que produciría la alienación del trabajador. La revolución rusa de 1918 dictó la “Declaración de Derechos del Pueblo Trabajador y Explotado”.

La Primera Guerra Mundial exigió la existencia de trabajadores en las fábricas de armamentos, donde se les otorgó ciertas concesiones. Al firmarse el Tratado de Versalles en 1919 como culminación de esta contienda mundial, se creó la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo). La Constitución de México de 1917, y la de Weimar, en 1919 en Alemania proclamaron los derechos sociales. En América Latina los primeros países en incorporar la protección legal de los trabajadores fueron Uruguay (1934) y Cuba (1940).

En la actualidad el trabajo está asociado a la idea de transformación del medio, generación de riqueza y sustento de vida para el hombre.

Para la Real Academia Española de la Lengua el trabajo se conceptúa como el *“esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, en contraposición al capital”*¹. De igual modo, Guillermo Cabanellas considera que el término trabajo, tiene diversas acepciones, debiendo destacarse aquella según la cual es *“el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción de la riqueza”*².

En sentido más amplio Manuel Alonso García, define al trabajo como *“una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud este transforma*

¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima Segunda Edición. Espasa Calpe. Madrid. 2002. p. 204.

² CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Trigésima Tercera Edición. Heliasta. Buenos Aires. 1998. p. 387

*las cosas y confiere un valor del que antes carecía, a la materia a que aplica su actividad*³.

El Tribunal Constitucional, en el Fundamento 18 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC indica que: *“Al trabajo puede definírsele como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas en su plexo espiritual o material, para la producción del algo útil. En este contexto, implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc.”*.

A nuestro entender, el trabajo es toda actividad del hombre, intelectual o física, propia e inseparable de la persona misma, destinada a la producción de un bien o a la prestación de un servicio, con el objeto de *generar riqueza* destinada a satisfacer una gama de necesidades (culturales, educativas, familiares, sociales, etc.).

1.2 El contrato de trabajo

El contrato de trabajo es la institución básica del Derecho Laboral y génesis de la relación laboral, a partir del cual se convienen y nacen un conjunto de derechos y obligaciones para los sujetos intervinientes, esto es, para el trabajador y el empleador, además de regular condiciones especiales bajo las cuales ambas partes deberán desarrollar su vínculo laboral.

El jurista Jorge Toyama Miyagusuku señala que *“el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de aménidad (servicios subordinados prestados para otra persona)”*. El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes⁴.

³ ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Séptima Edición. Ariel. Barcelona. 1981. p. 3

⁴ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Derecho Individual del Trabajo. Editora Gaceta Jurídica. Primera Edición. Año 2011. p. 35.

En la norma sustantiva laboral, específicamente el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, refiriéndose al contrato de trabajo, establece que: *“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”*. Esta definición legal plantea entonces una presunción de laboralidad, que puede admitir prueba en contrario *-juris tantum-*; además, identifica los elementos esenciales que configuran un contrato de trabajo: *prestación personal de servicios, remuneración y subordinación*, siendo este último el elemento que lo diferencia de otras figuras jurídicas contractuales.

Los elementos mencionados, han sido recogidos en la jurisprudencia histórica de la Corte Suprema de Justicia de la República, como la contenida en la Casación N° 1581-97 que en su tercer considerando señaló lo siguiente: *“Qué, el contrato de trabajo supone la existencia de una relación jurídica que se caracteriza por la presencia de tres elementos substanciales, los cuales son: la prestación personal del servicio, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica, destacando el segundo elemento que es el que lo diferencia sobre todo de los contratos civiles de prestación de servicios y el contrato comercial de comisión mercantil”*.

Siguiendo a Toyama, el contrato de trabajo puede ser definido también como *“un negocio jurídico mediante el cual un trabajador presta servicios personales por cuenta ajena para un empleador, en una relación de subordinación a cambio de una remuneración”*⁵. Véase, de la definición expuesta, que se agrega un componente, la ajenidad; Esta característica, significa que el producto de los servicios personales que presta el trabajador, nace ya de la propiedad del empleador, quien además asume los riesgos del trabajo. En la doctrina española, la ajenidad tiene especial relevancia, pues muchos de sus exponentes ven en ella y no en la subordinación, el elemento esencial diferenciador del contrato de trabajo y el hito fundamental que marca la frontera del derecho del trabajo con otras disciplinas.

⁵Ibid. p. 36.

Sin embargo, consideramos que la ajenidad no puede desplazar a la subordinación como elemento esencial diferenciador, sino más bien esta se constituye como una característica indesligable de la prestación personal de los servicios del trabajador, que como se ha señalado radica en la asunción de la propiedad y los riesgos por parte del empleador.

En tal sentido, desde nuestra óptica y ateniendo a lo establecido en la ley, la doctrina y la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República, entendemos que el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios al empleador de manera personal, directa y por cuenta ajena, en forma permanente o sujeto a un plazo determinado según lo convenido por las partes, a cambio de una remuneración justa y equitativa que deberá ser pagada por el empleador.

2. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Como hemos mencionado, el contrato de trabajo se configura a través de tres elementos esenciales, *prestación personal de servicios, remuneración y subordinación*, elementos que serán desarrollados en los puntos siguientes.

2.1 Prestación personal de servicios.

A través de la prestación personal de servicios, el trabajador pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, siendo por ello su obligación, prestar los servicios en forma personal y directa. Coloquialmente, conocemos que el trabajador se obliga “*a trabajar*”; sin embargo, la terminología jurídica correcta es que se obliga a “*prestar servicios*”. Es importante señalar que los servicios que presta el trabajador deben conceptuarse en el sentido más amplio posible, es decir, abarca desde el trabajo netamente físico hasta el intelectual.

Sanguinetti indica que la prestación personal de servicios es: “*La obligación del empleador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (operae), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su*

*aplicación (opus) que se independice de la misma*⁶; es decir, la prestación personal que fluye del contrato de trabajo es personalísima –*intuitio personae*– y no puede ser delegada a un tercero.

Para Javier Arévalo Vela, en la prestación personal de servicios el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador por sí mismo, no cabe la posibilidad que pueda subcontratar total o parcialmente su labor o que designe a un tercero para que lo reemplace en la ejecución del contrato, aún cuando este último tuviese sus mismas o mejores calidades técnicas o profesionales.⁷

También, este elemento esencial del contrato de trabajo se encuentra regulado por el artículo 5° del Decreto Supremo N° 003-97-TR⁸ que señala: *“Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores”*. Si bien, como se mencionó anteriormente el trabajador se obliga a prestar sus servicios personalmente y por sí mismo; no obstante, la ley en forma excepcional establece que pueda ser ayudado por familiares directos que estén bajo su dependencia, con la condición de que dicha ayuda sea usual teniendo en cuenta la naturaleza de las labores, tal sería el caso de algunas formas de trabajo a domicilio.

2.2 La remuneración

La remuneración es aquella retribución que recibe el trabajador de parte del empleador a cambio de su trabajo, convirtiéndose en el primer y principal derecho del trabajador que surge de la obligación laboral⁹.

⁶ SANGUINETTI, Wilfredo. El contrato de locación de servicios frente al Derecho Civil y al Derecho del Trabajo. Editorial Cultural Cusco. Lima 1987. p. 424-426.

⁷ AREVALO VELA, Javier y AVALOS JARA, Oxal. Causas y Efectos de la Extinción del Contrato de Trabajo. Editora Jurídica Grijley. Primera Edición. Año 2007. p. 33.

⁸ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley del Productividad y Competitividad Laboral.

⁹ CURAY MENDEZ, Fredy. Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad. Revista Soluciones Laborales. Año 4, Número 46, Octubre 2011. p. 22.

Según el artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.

En la doctrina se acepta que la remuneración presenta como características fundamentales las siguientes¹⁰:

- **Naturaleza alimentaria:** se desprende del hecho que por estar dedicado el trabajador en forma personal a cumplir con sus labores a favor del empleador, no puede desarrollar otras actividades que le permitan satisfacer las necesidades de subsistencia de él y su familia, debiendo atender dichas necesidades con la remuneración que percibe.
- **Carácter dinerario:** implica que la remuneración debe ser pagada en dinero, pues este medio le permite al trabajador y a su familia adquirir los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades. En forma excepcional, una parte de la remuneración puede ser pagada en especie y previo acuerdo entre los sujetos del contrato de trabajo, mas no el total de la misma pues ello significaría favorecer los abusos por parte del empleador; e,
- **Independencia del riesgo de la empresa:** significa que las pérdidas que sufra la empresa como consecuencia de la naturaleza aleatoria de la actividad económica no pueden perjudicar las remuneraciones de los trabajadores, pues el empleador en el único responsable de la explotación del negocio.

El Tribunal Constitucional en relación a la remuneración señala que “*El artículo 24° de nuestra Constitución Política del Perú ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y*

¹⁰ AREVALO VELA, Javier y AVALOS JARA, Oxal. Causas y Efectos de la Extinción del Contrato de Trabajo. Editora Jurídica Grijley. Primera Edición. Año 2007. p. 35.

su familia, el bienestar material y espiritual. Por consiguiente la remuneración como retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, debe ser entendida como un derecho fundamental. Además de adquirir una naturaleza alimentaria, tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio - derecho a la igualdad y la dignidad, amen que adquiere diversas consecuencias o efectos que serán de vital importancia para el desarrollo integral de la persona humana”¹¹. En esta línea, el máximo intérprete de la Constitución, entiende que la remuneración debe ser concebida como un derecho fundamental, cuya naturaleza es alimentaria, que procura el bienestar del trabajador y el de su familia, además de conseguir su bienestar material y espiritual; en concreto, no cabe duda que la remuneración es de vital importancia para el desarrollo integral de la persona.

2.3 La subordinación

El concepto de subordinación como factor fundamental para la determinación del ámbito de aplicación del derecho del trabajo fue propuesto, en los inicios de la formación de esta disciplina, por un autor clásico, *Ludovico Barassi*, en su libro *Contrato di Lavoro Nel Diritto Positivo Italiano*, cuya primera edición fue publicada en el año 1901. Barassi definió a la subordinación como “*la sujeción plena y exclusiva del trabajador al poder directivo y de control del empleador*”¹².

En la legislación laboral peruana, específicamente en el artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, mas que definir a la subordinación, la describe como el elemento del contrato de trabajo a través de la cual el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

¹¹ Fundamento N° 6 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 04922-2007-PA/TC

¹² Citado por ERMIDA URIARTE, Oscar y HERNÁNDEZ ALVAREZ, Oscar: "Crítica de la Subordinación"; En: Derecho Laboral - Revista - Montevideo - Uruguay - Pág. 226

Entonces, conforme a la definición legal anotada, tenemos que la subordinación radica en el poder de dirección que ostenta el empleador y el deber de obediencia del trabajador. Dicho poder se concreta en tres atribuciones del empleador:

- (i) *Dirigir. Dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y realización de las labores*
- (ii) *Fiscalizar. Verificar si el trabajador esta cumpliendo las órdenes dadas y las labores encomendadas; y,*
- (iii) *Sancionar al trabajador. Imponer sanciones disciplinarias, dentro de los límites de razonabilidad, en caso el trabajador incurra en cualquier infracción o incumplimiento de sus labores.*

Tales atribuciones que se exteriorizan en: *cumplimiento de un horario y jornada de trabajo, uniformes, existencia de documentos que demuestren cierta sumisión o sujeción a las directrices que se dicten en la empresa, imposición de sanciones disciplinarias, sometimiento a los procesos disciplinarios aplicables al personal dependiente, comunicaciones, indicando el lugar y horario de trabajo o las nuevas funciones, etc.*¹³, y todo aquello que evidencien o configuren indicios sobre el poder del empleador de reglamentar, dirigir las labores del trabajador, así como de sancionar el incumplimiento de alguna obligación.

El elemento subordinación constituye una pieza clave y medular para distinguir una relación laboral de una relación contractual regulada por el Código Civil Peruano, en especial la de un contrato de locación de servicios normado entre los artículos 1764° y 1770° de la norma sustantiva acotada, distinción que ha sido materia de pronunciamiento por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el expediente N° 01846-2005-PA/TC al señalar en su Fundamento 7 lo siguiente: “*De lo expuesto, se aprecia que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es el de la subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con*

¹³ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Derecho Individual del Trabajo. Editora Gaceta Jurídica. Primera Edición. Año 2011. p. 38.

relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario)”.

En conclusión, desde nuestra óptica nos resulta claro que la subordinación es el elemento determinante de la existencia o no de un contrato de trabajo, elemento que lo diferencia de otras relaciones jurídicas, en especial del contrato de locación de servicios regulado por el Código Civil. Así pues, la subordinación se fundamenta en las facultades o atribuciones del empleador de dirigir, fiscalizar y sancionar, dentro de los límites de razonabilidad y la sujeción del trabajador hacia este poder jurídico derivado de la relación laboral.

Finalmente, este poder jurídico no es absoluto, pues debe respetarse los mínimos legales, las cláusulas del convenio colectivo que fueran aplicables y el principio de razonabilidad.

3. LOS SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

3.1 El Trabajador

En sentido estricto el trabajador es el sujeto que se compromete a prestar sus servicios en forma *subordinada* a cambio de una remuneración. Siempre es una persona natural.¹⁴

El trabajador siempre será una persona natural o también denominada física, que goza explícitamente de protección en el marco constitucional, ya que el artículo 1° de la norma fundamental establece que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Asimismo, la Constitución Política en su artículo 27°, otorga al trabajador una adecuada protección contra el despido arbitrario, garantizando al trabajador en su artículo 24° el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

¹⁴ DOLORIER TORRES, Javier. Guía Práctica Laboral Empresarial. Editora Gaceta Jurídica. Primer Edición. Noviembre 2004. p. 27

En consecuencia, se tiene que a nivel constitucional el trabajador se encuentra plenamente protegido, dada su condición de persona humana, que lo convierte en el fin supremo de la sociedad con un adecuado resguardo frente al despido arbitrario y una remuneración equitativa, además de suficiente, que procure su propio bienestar y el de su familia.

La legislación laboral española en el inciso 1° del artículo 1° del Estatuto de Trabajadores, nos brinda un alcance de la definición del trabajador, señalando lo siguiente: “(...) 1. La presente ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario (...)”.

En cambio, en la legislación laboral peruana, específicamente en el Decreto Supremo N° 003-97-TR que regula el régimen laboral de la actividad privada, no ofrece una definición de trabajador; no obstante, se puede inferir de los artículos 4°, 5°, 6° y 9° de la norma mencionada, algunos elementos que nos ayudan a construir un concepto sobre el particular. Apreciamos entonces de los artículos señalados, que los mismos prescriben los elementos esenciales del contrato de trabajo como la prestación personal de servicios, remuneración y subordinación. Es así, que a partir de dichos elementos, el profesor Toyama entiende que un trabajador es todo aquel sujeto que se compromete a prestar personal y directamente sus servicios a favor de un empresario, a cambio de una remuneración, en un régimen de ajenidad y bajo la dirección jurídica de este último¹⁵. Así pues, si bien nuestra legislación laboral no define expresamente al sujeto trabajador; sin embargo, como correctamente lo ha reseñado Toyama, este concepto se determina implícitamente de los elementos esenciales del contrato de trabajo regulados en el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

¹⁵ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Derecho Individual del Trabajo. Editora Gaceta Jurídica. Primera Edición. Año 2011. p. 10.

No podemos dejar de mencionar que el Proyecto de la Ley General del Trabajo, como un intento importante de regulación, en su artículo 11° señala que *“Trabajador es la persona natural que voluntariamente presta servicios a un empleador, en los términos establecidos en la presente Ley. Los trabajadores son iguales ante la ley y gozan de la misma protección y garantías.”*

En conclusión, el trabajador es una persona natural que se obliga a prestar servicios a un empleador, bajo subordinación a cambio de una remuneración equitativa y suficiente, que goza de una adecuada protección frente al despido arbitrario, así como de los derechos y garantías constitucionales inherentes a la persona humana en su condición de fin supremo de la sociedad y el Estado.

3.2 El Empleador

El artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que *“Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”*.

También, el citado artículo señala que *“El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.”*

Estando a lo regulado en el artículo mencionado, podemos inferir que el empleador es aquel sujeto facultado legalmente para normar y reglamentar las labores, dictar órdenes y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de razonabilidad al trabajador, así como se encuentra facultado para introducir cambios en su horario de trabajo, en la modalidad o forma de la prestación de las labores en el centro laboral.

Una definición legal del empleador de mayor precisión, la encontramos también en la legislación española, específicamente en el Estatuto de Trabajadores, inciso 2° del artículo 1°, el cual establece lo siguiente: “(...) *serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas de trabajo temporal legalmente constituidas*”. En tal sentido, el Estatuto de Trabajadores de España, identifica al empleador como el empresario, que podrá estar constituido como persona jurídica o simplemente como una persona natural; puede también configurarse como una comunidad de bienes (sucesión hereditaria, sociedad de gananciales, patrimonios autónomos), no importando las características profesionales o personales del empleador, ni la constitución jurídica bajo la cual actúa, sea esta una organización de derecho privado o público, sino lo esencial es que aquel sea quien se vea beneficiado con las labores del trabajador.

En forma similar al Estatuto de Trabajadores español, el artículo 4° del Proyecto de la Ley General del Trabajo, prescribe que “*Empleador es la persona natural o jurídica, patrimonio autónomo, entidad asociativa, con o sin fines de lucro y de naturaleza privada o pública que contrata servicios regulados por esta ley.*”.

La figura del empleador como consecuencia de las tendencias globalizadora, han provocado que asuma diversas manifestaciones que van desde una simple relación bilateral entre una persona natural frente a otra, hasta figuras complejas y de carácter triangular o multilateral (services, intermediación laboral, outsourcing o tercerización de servicios, subcontratación, grupo de empresas, etc.), supuestos que pueden confundir al trabajador inmerso en estas situaciones respecto a identificar a su empleador. Como consecuencia de lo descrito, no siempre el trabajador laborará para la empresa o empresario que originalmente lo contrato, sino puede ocurrir que durante la vigencia de la relación laboral, este cambie o que simultáneamente el trabajador preste servicios para uno o más empleadores sean éstos personas naturales o jurídicas con vinculación económica o pertenecientes a un grupo económico o grupo de empresas.

Estando a lo desarrollado en los párrafos anteriores, podemos determinar, que el empleador es una persona natural o jurídica, patrimonio autónomo, entidad asociativa con o sin fines de lucro, de naturaleza pública o privada, acreedor de los servicios que presta el trabajador, encontrándose facultado para normar y reglamentar sus labores, dictar órdenes y sancionarlo cuando corresponda. Así también, el empleador puede estar inmerso en una relación bilateral, así como manifestarse en figuras complejas de carácter triangular o multilateral.

3.3 Terceros intervinientes

El contrato de trabajo, como se ha podido observar, importa una relación jurídica bilateral, integrada bajo su forma clásica por un empleador y un trabajador; sin embargo, en dicha relación puede adicionalmente intervenir un tercero o terceros, surgiendo nuevas relaciones o figuras complejas de carácter triangular o multilateral.

En esta línea, la intermediación laboral, la tercerización laboral u outsourcing, subcontratación, grupo de empresas, etc., se presentan como nuevas formas de relaciones laborales, que contribuyen al crecimiento y desarrollo de la empresa, pero que se convierten en instrumentos dirigidos a eludir los derechos legales y convencionales que forman parte del patrimonio de los trabajadores.

4. OBLIGACIONES LABORALES Y BENEFICIOS SOCIALES DERIVADOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

La obligación en términos generales, se define como aquel vínculo o relación jurídica entre los sujetos deudor y acreedor por el cual, el primero de ellos se obliga a dar, hacer o no hacer algo a favor del segundo el cual tiene el poder jurídico de compeler al deudor su pago, es decir, a que se le dé la cosa, o no haga algo¹⁶.

La definición anteriormente reseñada aplicada al ámbito del Derecho Laboral, implica que en el contrato de trabajo tanto el trabajador como el empleador asuman

¹⁶ BRINGAS DIEZ, Gianfranco. Aplicación Supletoria de Normas Civiles en las Relaciones Laborales. Editora Gaceta Jurídica. Primera Edición. Año 2012. p. 20.

obligaciones, correspondiendo al primero una obligación de hacer caracterizada por el compromiso de un desgaste en el trabajo, sea físico, mental o intelectual y al segundo una obligación de dar, traducida en el pago de una remuneración dineraria o en especie, así como de los beneficios sociales establecidos en las normas laborales vigentes, que son otorgados con ocasión de los servicios prestados

La obligación de dar atribuida al empleador en un contrato de trabajo, comprende el pago de los beneficios sociales, que son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. No importa su origen (legal – heterónomo- o convencional –autónomo-); el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación de género-especie; la obligatoriedad o voluntariedad, etc. Lo relevante es que los percibe el trabajador por su condición de tal¹⁷.

Como se puede apreciar de la definición anotada, podemos deducir que los beneficios sociales pueden tener un origen convencional proveniente como es lógico de la autonomía de la voluntad entre el empleador y el trabajador, y los beneficios sociales legales establecidos por el Estado a través de las Leyes. Así tenemos:

- *Los beneficios sociales convencionales*, son aquellos pactados entre las partes que se abonan en forma adicional a los legalmente previstos, tales como una asignación por retorno vacacional, una bonificación por quinquenio, por productividad, una participación adicional a la legal en las utilidades, un bono por cumplimiento de metas, una gratificación por cónyuge, etc. así como, todos los que acuerden las partes y la nomenclatura, denominación y monto que se les otorgue. Dichos beneficios no se encuentran delimitados por las partes, existiendo amplios márgenes de negociación en la medida que no se contravenga lo expuesto en las normas legales mínimas.

¹⁷ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Derecho Individual del Trabajo. Editora Gaceta Jurídica. Primera Edición. Año 2011. p. 207.

Los beneficios sociales convencionales pueden provenir de varias fuentes, siendo una fuente típica el convenio colectivo que representa la negociación entre el empleador y el sindicato o los representantes de los trabajadores. De otro lado, el contrato de trabajo también resulta un medio para acordar la entrega de beneficios sociales convencionales. Además, por propia decisión unilateral del empleador, este puede determinar libremente la entrega de un beneficio social a sus trabajadores, lo cual puede materializarse a través de un memorando, un acto, etc.; y,

- *Los beneficios sociales legales*, son aquellos establecidos por el Estado, los cuales constituyen conceptos de mínima observancia por parte del trabajador y del empleador. Así pues, en nuestro ordenamiento jurídico se encuentran establecidos y dispersos en diversas normas, no estando agrupados en una ley o un código como si ocurre en otras ramas del derecho; sin embargo, es de destacar que el Proyecto de la Ley General de Trabajo contiene en el Título III denominado “*De la remuneración y los beneficios sociales*”, en el cual se desarrolla lo referente a las gratificaciones de fiestas patrias y navidad, asignación familiar, compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades; y el Título IV nombrado “*condiciones generales de trabajo*” que prescribe el derecho a las vacaciones anuales, resultando importante que dicho proyecto pueda materializarse en la promulgación de una Ley de aplicación general, en la que puedan estar regulados en un solo cuerpo normativo laboral los beneficios sociales legales, que reiteramos son de observancia mínima para las partes intervinientes en el contrato de trabajo.



CAPITULO II: LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

1. NOCIONES GENERALES: LA RESPONSABILIDAD

1.1. La responsabilidad

La expresión responsabilidad surge del latín *responderé*, que significa "estar obligado". El concepto de responsabilidad lo encontramos en los diferentes niveles, campos y ámbitos de actuación, por eso se habla de responsabilidad religiosa, moral, social y jurídica, etc. Evidentemente para el presente trabajo nos referiremos a la responsabilidad en el campo jurídico

La responsabilidad, según el Diccionario Jurídico del Poder Judicial del Perú, se define como "*Consecuencias de una acción u omisión ilícitas, que derivan una obligación de satisfacer el daño o la pérdida causada*".¹⁸

Leysser L. León señala, "*En sentido jurídico, en cambio la responsabilidad puede definirse como la situación del sujeto al que le toca experimentar, concretamente las consecuencias, para él desventajosas, que una norma prevé y le impone atendiendo a la verificación de un determinado presupuesto. Dichas consecuencias desventajosas manifiestan la reacción del ordenamiento jurídico frente a un hecho que se considera legalmente reprobable, por atentar contra intereses ajenos o de la colectividad en general*"¹⁹.

En este sentido, Jhoan Uriburu Bravo sobre la responsabilidad, señala "*que será responsable por aquella conducta, quien teniendo a su cargo un deber jurídico o específico (obligación) infringe la observancia de éstas causando injustamente un daño perjudicial.*"²⁰.

¹⁸ http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/palabras_letra.asp?letra=R

¹⁹ LEON, LEYSSER L. La responsabilidad civil. Jurista Editores E.I.R.L. Segunda Edición. Año 2007. p. 49.

²⁰ URIBURU BRAVO, Jhoan. Introducción al sistema de responsabilidad civil peruano. Primera Edición. Año 2009. p. 88.

Entonces, entendemos que la responsabilidad jurídica es la consecuencia por la infracción o incumplimiento por acción u omisión de un deber jurídico u obligación que genera un daño y atenta contra intereses ajenos o de la colectividad en general.

1.2. La responsabilidad civil, extracontractual y contractual.

La responsabilidad civil, *“significa un fenómeno que consiste en que el ordenamiento jurídico haga cargo de una persona el deber de resarcimiento del daño ocasionado a otro, como consecuencia de una violación jurídica”*²¹. En tal contexto, la responsabilidad civil garantiza que los perjuicios ocasionados de manera ilegítima sean asumidos y resarcidos por alguien.

La responsabilidad civil se constituye como *“el deber de dar cuenta a otro por el daño injusto y perjudicial que se le ha causado”*²², lo que abre la posibilidad de una sanción de naturaleza resarcitoria, que busca *“el restablecimiento de la situación anterior al daño, procurando su reparación en especie (in natura) o por equivalencia (indemnización) en proporción al perjuicio sufrido”*²³.

En esta línea, Lizardo Taboada Córdova, señala que la disciplina de la responsabilidad civil está relacionada al aspecto fundamental de indemnizar los daños ocasionados. en la vida de la relación a los particulares, bien se trate de daños producidos como consecuencia del incumplimiento de una obligación voluntaria, principalmente contractual, o bien se trate de daños que sean el resultado de una conducta, sin que exista entre los sujetos ningún vínculo de orden obligacional²⁴.

Es así, que Taboada Córdova claramente no explica, que cuando el daño es consecuencia del incumplimiento de una obligación voluntaria, se habla en términos

²¹ LEON, LEYSER L. La responsabilidad civil. Jurista Editores E.I.R.L. Segunda Edición. Año 2007. p. 50.

²² URIBURU BRAVO, Jhoan. Introducción al sistema de responsabilidad civil peruano. Primera Edición. Año 2009. p. 88.

²³ Idem. p. 88.

²⁴ TABOADA CORDOVA, Lizardo. Elementos de la Responsabilidad Civil. Editora Jurídica Grijley. Segunda Edición. Año 2003. p. 30.

doctrinarios de responsabilidad civil contractual, y dentro de la terminología del Código Civil peruano de responsabilidad derivada de la inejecución de las obligaciones. Por el contrario, cuando el daño se produce sin que exista ninguna relación jurídica previa entre las partes, o incluso existiendo ella, el daño es consecuencia, no del incumplimiento de una obligación voluntaria, sino simplemente del deber jurídico genérico de no causar daño a otro, nos encontramos en el ámbito de la denominada responsabilidad civil extracontractual. En conclusión, Taboada Córdova, establece que, la responsabilidad civil extracontractual es consecuencia entonces del incumplimiento de un deber jurídico, mientras que la responsabilidad civil obligacional o contractual es producto del incumplimiento de un deber jurídico específico denominado “relación jurídica obligatoria”²⁵.

En efecto, la responsabilidad civil contractual reposa legalmente en lo prescrito por el artículo 1314° del Código Civil, según el cual “quien actúa con la diligencia ordinaria requerida, no es imputable por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso”. Por lo mencionado, la responsabilidad civil contractual se origina en un contrato ante la falta de ejecución o ejecución parcial, tardía o defectuosa de obligaciones asumidas en dicho acto jurídico.

En tal sentido, siendo el contrato de trabajo un acto jurídico o relación jurídica previamente establecida por la voluntad de las partes, en la cual tanto trabajador como empleador asumen recíprocamente obligaciones, la responsabilidad derivada del incumplimiento o su cumplimiento tardío, parcial o defectuoso, será la contractual.

2. LAS OBLIGACIONES SOLIDARIAS EN EL CÓDIGO CIVIL.

Para un adecuado entendimiento de la naturaleza de las obligaciones solidarias se debe considerar su pertenencia a la especie más amplia, de las denominadas “obligaciones subjetivamente complejas”, que son aquellas caracterizadas por la concurrencia de una pluralidad de sujetos en la misma parte de la relación, es decir, todos deudores o acreedores.

²⁵ TABOADA CORDOVA, Lizardo. Elementos de la Responsabilidad Civil. Editora Jurídica Grijley. Segunda Edición. Año 2003. p. 30.

La reconducción de las *obligaciones solidarias* en la más vasta categoría de las obligaciones subjetivamente complejas hace inevitable su comparación con otras figuras similares tales como las *obligaciones divisibles*, *indivisibles* y *mancomunadas*, presentándose las cuatro categorías de obligaciones citadas solo cuando existe pluralidad de acreedores o de deudores. En cambio cuando, los sujetos de la relación jurídica son un solo acreedor y un deudor, las reglas que regulan este tipo de obligaciones complejas no resultan aplicables. En estos casos y salvo pacto en contrario, el deudor está obligado a cumplir el íntegro de la prestación y, correlativamente, el acreedor tiene el derecho de exigir el cumplimiento total, prevaleciendo aquí el principio de la indivisibilidad (artículo 1220° del Código Civil).

Las *obligaciones divisibles* se sustentan en el principio de división de las deudas y de los créditos. En tal sentido, 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. Se presume que la deuda o el crédito se dividen en partes iguales como acreedores o deudores existan, reputándose créditos o deudas distintos e independientes unos de otros, salvo que lo contrario resulte de la ley, del título de la obligación o de las circunstancias del caso.

La *obligación es indivisible*, cuando la prestación por su naturaleza, por el pacto o por mandato de la ley no es susceptible de dividirse o de cumplimiento parcial. Cualquiera de los acreedores puede exigir a cualquiera de los deudores la ejecución total de la obligación indivisible. El deudor queda liberado pagando conjuntamente a todos los acreedores, o a alguno de ellos, si éste garantiza a los demás el reembolso de la parte que les corresponda en la obligación.

En las *obligaciones mancomunadas*, cada deudor está obligado únicamente a pagar su parte; lo mismo ocurre respecto a cada coacreedor; solo tiene derecho a exigir su parte.

Para Felipe Osterling Parodi, la *solidaridad* constituye una excepción al Derecho Común. El principio general es la división de la deuda entre quienes se obligan conjuntamente o, en su caso, la división del crédito entre los coacreedores; pero, en virtud de la solidaridad, se impide la división de la obligación entre los codeudores o entre los coacreedores²⁶.

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 activa o pasiva. El efecto esencial de las obligaciones solidarias, es la posibilidad de que el cumplimiento sea solicitado por entero a un solo deudor o por un solo acreedor; la obligación es considerada idéntica para cada deudor y para cada acreedor, de lo que se deduce que el cumplimiento es alternativo, es decir, basta solo la verificación de uno para la extinción de la obligación solidaria con respecto a todos los sujetos vinculados.

Gianfranco Bringas Diez, señala que las *obligaciones solidarias* son aquellas en las que concurren una pluralidad de acreedores o de deudores o de ambos al mismo tiempo, cada uno de los sujetos activos tiene el derecho de exigir todo el monto íntegro del crédito y cada uno de los sujetos pasivos está obligado a cumplir con toda la obligación²⁷.

El artículo 1183° del Código Civil, establece el carácter expreso de la solidaridad al señalar que: “*La solidaridad no se presume. Solo la ley o el título de la obligación la establecen en forma expresa*”. En esta línea, la solidaridad no se presume y solo se configura cuando la ley o el título de la obligación expresamente la determinen. Al respecto la Casación N° 857-96, bajo este fundamento señaló que: “*La norma contenida en el artículo 1183° del Código Civil expone que la estipulación de la solidaridad sea expresa; en este sentido el Código Sustantivo remarca e impone la*

²⁶ OSTERLING PARODI, Felipe. Las Obligaciones. Editora Jurídica Grijley. Octava Edición. Año 2007. p. 103.

²⁷ BRINGAS DIEZ, Gianfranco. Aplicación Supletoria de Normas Civiles en las Relaciones Laborales. Editora Gaceta Jurídica. Primera Edición. Año 2012. p. 26.

necesidad de la declaración expresa, puesto que los efectos que emergen de la solidaridad son de tal gravedad, sobre todo tratándose la solidaridad pasiva, que es plausible tal exigencia". Ahora bien, al excluirse la presunción del régimen solidario y ante el silencio de las partes, la obligación debe considerarse simplemente como mancomunada.

Por otra parte, resulta necesario establecer las diferencias entre la solidaridad y la indivisibilidad, teniendo en cuenta la afinidad que existe entre estas dos categorías de obligaciones, las cuales se detallan en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 1

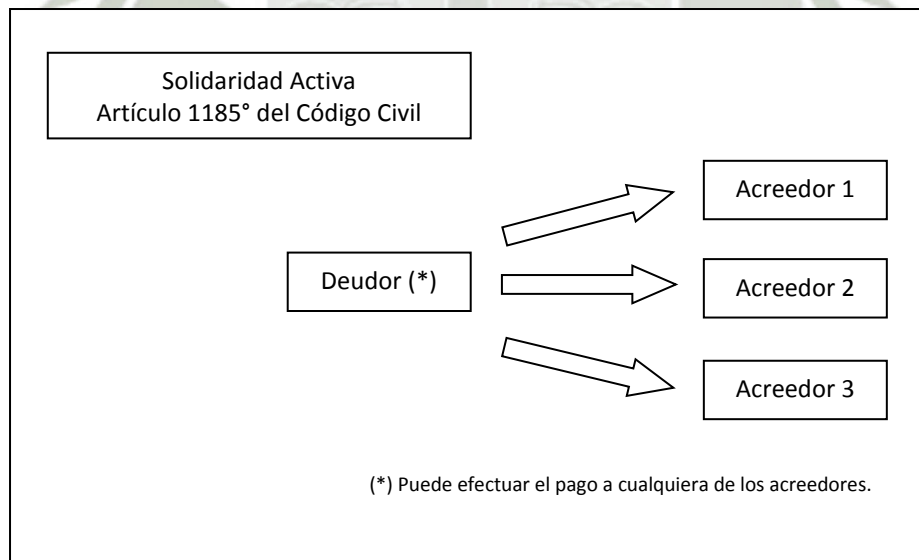
OBLIGACIONES INDIVISIBLES	OBLIGACIONES SOLIDARIAS
La naturaleza jurídica está vinculada necesariamente a la naturaleza jurídica de la prestación.	La naturaleza jurídica necesariamente está vinculada a la forma en que obligados los codeudores o coacreedores en la relación correspondiente.
Existe prestación única, con pluralidad de sujetos activos o pasivos, que debe cumplirse en solución única. Hay un solo derecho de crédito y correlativamente una sola deuda.	Existe unidad de prestación, pero, con idéntico contenido, hay pluralidad de derechos de crédito o de deuda, según se trate de solidaridad activa o de la solidaridad pasiva.
No sea uno solo de los acreedores dueño único del crédito y que si la ley autoriza a recibirlo en su totalidad, esto ocurre por la naturaleza de la prestación.	Cada acreedor es dueño íntegro del crédito.
No debería uno solo de los deudores estar obligado por el íntegro; si lo está, ello obedece a la naturaleza de la prestación debida.	Cada deudor responde por el íntegro, aun cuando la prestación debida sea susceptible de dividirse.
Se exige que el pago se efectúe a todos los acreedores o a algunos de ellos bajo garantía por existir un solo derecho de crédito o deuda.	El deudor puede pagar a cualquiera de los acreedores, obedeciendo ello al idéntico contenido de la pluralidad de derechos de créditos o de deudas.
Opera respecto a los herederos.	No se transmite a los herederos.
La consolidación entre el acreedor y uno de los deudores no extingue la obligación respecto de los demás codeudores. El acreedor, sin embargo, sólo puede exigir la prestación reembolsando a los codeudores el valor de la parte que le correspondió en la obligación o garantizando el reembolso.	La consolidación operada en uno de los acreedores o deudores solidarios sólo extingue la obligación en la parte correspondiente al acreedor o al deudor.
La novación entre el deudor y uno de los acreedores no extingue la obligación respecto de los demás coacreedores. Estos, sin embargo, no pueden exigir la prestación	La novación, compensación, condonación o transacción entre el deudor y uno de los acreedores solidarios sobre la totalidad de la

<p>indivisible sino reembolsando al deudor el valor de la parte de la prestación original correspondiente al acreedor que novó o garantizando el reembolso. La misma regla se aplica en los casos de compensación, condonación, consolidación y transacción.</p>	<p>obligación, ésta se extingue respecto a los demás coacreedores. El acreedor que hubiese efectuado cualquiera de estos actos, así como el que cobra la deuda, responderá ante los demás de la parte que les corresponda en la obligación original. Si tales actos se hubieran limitado a la parte que corresponde a uno solo de los acreedores, la obligación se extingue únicamente respecto a dicha parte.</p>
<p>Se exige a los codeudores de una obligación no ejecutada, pero que hubiesen estado dispuestos a cumplir, que contribuyan a la indemnización con la porción del valor de prestación que les corresponda.</p>	<p>El deudor solidario responde por el íntegro del valor de la prestación debida, aun cuando no hubiera incurrido en culpa.</p>

Fuente: Elaboración propia.

La solidaridad, puede ser *activa*, la misma que se encuentra regulada en el artículo 1185° del Código Civil, por el cual el deudor puede efectuar el pago a cualquiera de los *acreedores solidarios*, aún cuando hubiese sido demandado solo por alguno, es decir, en la obligación existen varios acreedores y un solo deudor común.

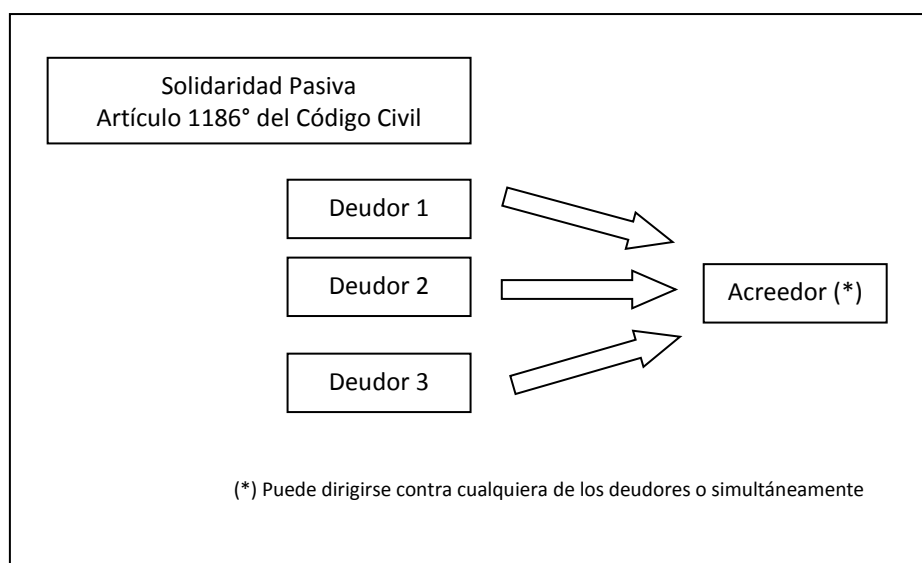
Cuadro N° 2



Fuente: Elaboración propia

La solidaridad es *pasiva*, cuando en la obligación solidaria intervienen una multiplicidad de deudores y un solo acreedor, pudiendo el acreedor dirigirse contra cualquiera de los deudores solidarios o contra todos ellos simultáneamente, tal como lo prescribe el artículo 1186° del Código acotado. Las reclamaciones entabladas contra uno de los deudores, no serán obstáculo para que las posteriormente sea dirijan contra los demás, mientras no resulte pagada la deuda por completo.

Cuadro N° 3



Fuente: Elaboración propia

Establecidas las modalidades de las obligaciones solidarias, interesa para el presente trabajo de investigación, el desarrollo de la solidaridad pasiva. Al respecto, el artículo 1186° del Código Civil literalmente establece:

“El acreedor puede dirigirse en contra de los deudores solidarios o contra todos ellos simultáneamente.

Las reclamaciones entabladas contra uno, no serán obstáculo para las que posteriormente se dirijan contra las demás, mientras no resulte pagada la deuda por completo”.

Felipe Osterling Parodi, señala que esta norma establece un efecto esencial de la solidaridad: que el acreedor puede dirigirse contra algunos de los acreedores, o contra

todos ellos; y que puede hacerlo simultáneamente o sucesivamente, hasta que cobre el íntegro de la deuda. Agrega que el precepto responde, cabalmente, a la verdadera naturaleza jurídica de la solidaridad, vale decir, a la unidad de la prestación, y demuestra que es ésta la garantía personal por excelencia²⁸.

Según el texto legal anotado, ningún codeudor puede pretender pagar únicamente su parte al acreedor, quien tiene el derecho a que se le pague en su totalidad la prestación debida, aunque esta fue divisible en su naturaleza. Sobre el particular, Osterling Parodi, manifiesta que, cada codeudor puede ser constreñido por la totalidad –se rehúsa, por tanto, el beneficio de la división-, de suerte que cada uno está expuesto a hacer el anticipo del monto íntegro de la deuda y a que el pago así efectuado libere, por lo menos en relación al acreedor, a todos los codeudores. Los codeudores solidarios lo son, tal como se ha expresado, por el íntegro²⁹.

En la solidaridad pasiva, el acreedor común tiene con respecto a cada uno de los deudores una alternativa, la de elegir a todos los deudores conjuntamente el pago de la obligación o de elegir a cualquiera de los deudores para que se le pague el íntegro de la misma. En el primer caso, constreñidos todos los codeudores, bastara que se ejecute la sentencia contra uno de ellos, para que la obligación quede extinguida; de igual modo, se da en el segundo caso cuando el acreedor acciona contra uno de los codeudores, generándose en ambas situaciones, que el deudor que pago pueda repetir el cobro de la parte que les corresponda a los otros codeudores.

La segunda parte del artículo 1186° del Código Civil, prevé el caso en que el deudor no logre pagar el íntegro de la deuda, mientras no resulte pagada la misma por completo y exista un saldo, el acreedor tiene expedito su derecho para accionar contra los demás. Así pues, está claramente establecido que la reclamación entablada por el acreedor común contra uno de los deudores no es obstáculo para que posteriormente el acreedor pueda dirigirse contra los demás, en tanto la deuda no haya sido cancelada. Resulta obvio, que teniendo el acreedor el derecho a la totalidad de la prestación

²⁸ OSTERLING PARODI, Felipe. Las Obligaciones. Editora Jurídica Grijley. Octava Edición. Año 2007. p. 106-107.

²⁹ Idem. p. 107.

debida, mientras ello no ocurra, los demás deudores continúan obligados frente a aquel.

En general, José León Barandiarán señala que no debe en efecto olvidarse que la solidaridad pasiva es un beneficio de que disfruta el acreedor que tiene ante sí una pluralidad de deudores, cada uno por el todo; de suerte que su arbitrio pueda escoger a alguno, a algunos o a todos, para exigir el pago. La elección se podrá hacer, por ejemplo, al deudor que sea más solvente o cuya deuda este garantizada³⁰.

De lo expuesto se puede colegir, que la solidaridad pasiva, el mayor beneficio que provoca, es que permite al acreedor accionar contra cualquier deudor para el pago íntegro de la prestación, dándose la posibilidad de que si este cayera en insolvencia, pueda exigir el pago a los demás codeudores, constituyendo esto la mayor garantía del acreedor o como lo expresó Osterling Parodi la garantía personal por excelencia.

La jurisprudencia de la Corte Suprema de la República en relación a la solidaridad pasiva nos ilustra de la siguiente manera:

“El efecto esencial de la solidaridad pasiva es que el acreedor pueda dirigirse contra alguno de los deudores o contra todos ellos, y pueden hacerlo simultáneamente o sucesivamente, hasta que cobre el íntegro de la deuda, vale decir, que cada codeudor pueda ser constreñido por la totalidad, rehusándose por consiguiente del beneficio de la división, que los codeudores solidarios lo son por el íntegro”³¹.

Del mismo modo lo hace la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima en el Expediente N° 3620-97, la cual señala:

“Las reclamaciones entabladas contra uno de los deudores solidarios no es obstáculo para los que posteriormente puedan dirigirse contra los demás, mientras no resulte pagada la deuda por completo”.

³⁰ LEON BARANDIARAN, José. Tratado de Derecho Civil Peruano. Tomo III. Vol I, Las Obligaciones. Walter Gutiérrez Editor. Lima. Año 1992.

³¹ Casación N° 167-96-Ica, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 03/05/98. p. 868.

Entonces, la Corte Suprema de Justicia de la República en las ejecutorias supremas referidas, resalta que la esencia de la solidaridad pasiva se sustenta en la posibilidad de que el acreedor pueda dirigirse contra algunos de los deudores o contra todos ellos, simultánea o sucesivamente, hasta que se cobre el íntegro de la deuda, negando la división de la deuda entre los codeudores, pues todos son responsables por la totalidad de la misma; a lo que se debe agregar, que la acción en contra de un deudor, no limita a que posteriormente pueda dirigirse en contra de los demás deudores, mientras la deuda no sea cancelada íntegramente.

3. LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

3.1 La intermediación laboral

Se conoce a la intermediación laboral como el mecanismo contractual por el cual una empresa de servicios especiales o cooperativas de trabajadores realiza una *provisión de trabajadores*, a fin de que estos presten *servicios temporales, de alta especialización y complementarios* bajo la dirección o sujeción de una empresa usuaria³².

En la intermediación laboral, se presenta una relación contractual que escapa a la bilateralidad, presentándose más bien una *relación triangular*, conformándose a partir de un contrato civil entre la empresa usuaria y la empresa prestadora de servicios, una relación laboral entre esta última y los trabajadores destacados, y una relación de subordinación fáctica entre los trabajadores destacados y la empresa usuaria.

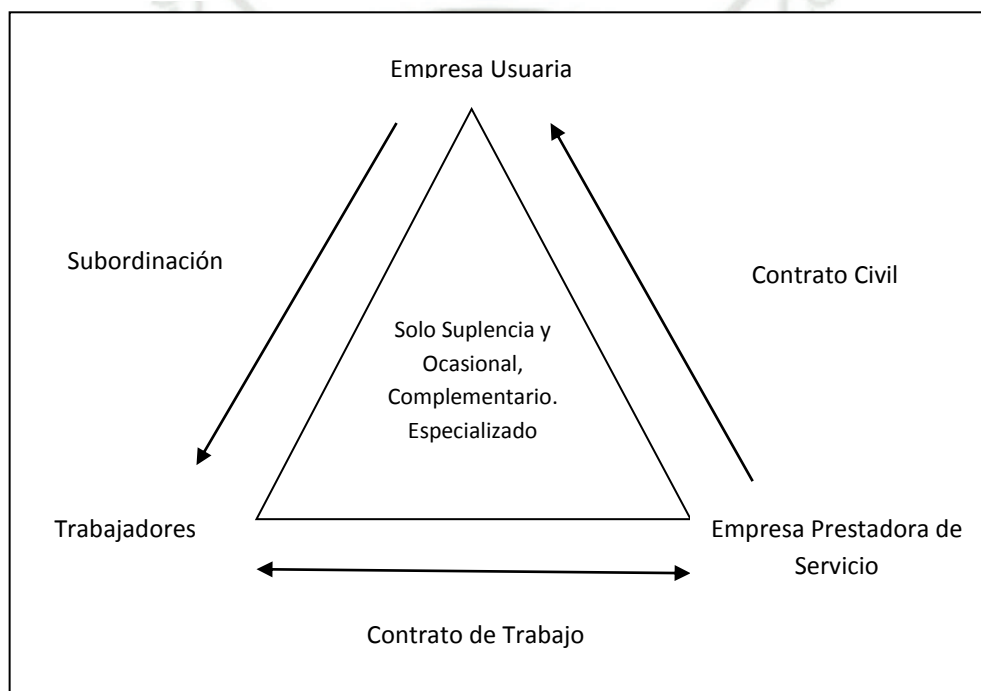
Al respecto, Alfredo Villavicencio Ríos destaca que en estas relaciones triangulares, “*se rompe con la tradicional relación jurídica directa entre quien presta y quien recibe un servicio subordinado y dependiente, a partir de la*

³² DE LAMA LAURA, Manuel y GONZALES RAMÍREZ, Luís. Desnaturalización en las Relaciones Laborales. Editorial Gaceta Jurídica. Primera Edición. Noviembre 2010. p. 136.

presencia de un tercer actor que se configura como empleador desde el punto de vista formal de unos trabajadores que son destacados a otra empresa para prestar servicios bajo las órdenes de esta última”³³. En esta línea, nos encontramos frente a una relación laboral con dos empleadores, uno de carácter formal (empresa prestadora de servicios) en donde el trabajador estará en sus planillas, y otro de carácter material (empresa usuaria) en el cual el trabajador presta sus servicios.

En el siguiente cuadro, se puede observar el funcionamiento y estructura de la intermediación laboral:

Cuadro N° 4



Fuente: De Lama Laura, Gonzalo y Gonzales Ramírez, Luís. Desnaturalización en las Relaciones Laborales. Editorial Gaceta Jurídica. Primera Edición. Noviembre 2010. p. 137.

El Tribunal Constitucional en el Fundamento 6° de la Sentencia recaída en el Expediente N° 06371-2008-PA/TC señala que:

“La intermediación laboral es una figura que tiene como finalidad exclusiva la prestación de servicios por parte de una tercera persona destacada para que preste

³³ VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. “La flexibilidad y los mecanismos de subcontratación laboral: El caso de la intermediación. En: Estudios sobre la flexibilidad en el Perú. OIT. Lima. 2000. p. 87.

servicios temporales, complementarios o de alta especialización en otra empresa llamada usuaria; para tal efecto, la entidad intermediadora y la empresa usuaria suscriben un contrato de naturaleza civil denominado Locación de Servicios, no importando dicho destaque vínculo laboral con la empresa usuaria”.

En nuestra legislación la intermediación laboral se encuentra regulada en la Ley N° 27626 “Ley sobre la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores” y su Reglamento el Decreto Supremo N° 003-2002-TR, que posteriormente fue modificado por el Decreto Supremo N° 008-2007-TR. En las leyes anteriores, se ha previsto una serie de garantías que permite a los trabajadores destacados, puedan cobrar sus beneficios sociales y no pierdan la protección de la seguridad social.

De esta manera en el artículo 14° de la Ley se prevé un capital social mínimo de 45 UIT para empresas de servicios especiales, en el artículo 24° de la Ley y el artículo 17° y siguientes del Reglamento la expedición de una carta fianza grupal o individual, y si a pesar ello, no se pagaran los beneficios sociales, se impone una *responsabilidad solidaria* de las empresas usuarias conforme al artículo 25° de la Ley y el artículo 26° del Reglamento.

Así el artículo 24° de la Ley precisa que: *“Las empresas de servicios o las cooperativas, reguladas en la presente Ley, cuando suscriban contratos de intermediación laboral deberán conceder una fianza, que garantice el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores destacados a la empresa usuaria”*, así como el artículo 25° establece que: *“En caso de que la fianza otorgada por las entidades resulte insuficiente para el pago de los derechos laborales adeudados a los trabajadores destacados a las empresas usuarias, éstas serán solidariamente responsables del pago de tales adeudos por el tiempo de servicios laborado en la empresa usuaria”*; y el artículo 26° del Reglamento indica: *“La empresa usuaria es solidariamente responsable con la entidad que le destaca trabajadores por los derechos laborales, de origen legal o colectivo, de éstos que no están cubiertos por la fianza”*.

De los artículos glosados, se desprende que la fianza cubre los adeudos laborales y de seguridad social. Se aplica la responsabilidad solidaria en caso la fianza resulte insuficiente, en cuanto al cumplimiento de las obligaciones laborales, sin que exista mención expresa en la Ley y su Reglamento sobre los aportes a la seguridad social. Al respecto, Jorge Toyama Miyagusuku señala que la solidaridad también se extenderá a los aportes de la seguridad social, pues considera que la expresión “obligaciones laborales” debe entenderse de manera general³⁴.

En nuestra óptica, compartimos y coincidimos con lo señalado por el profesor Toyama, ya que siendo el contrato de trabajo un acuerdo voluntario en el cual se estipulan obligaciones de carácter legal y colectivo, que deben cumplir tanto el trabajador como el empleador, correspondiendo a este último por mandato de la ley, el pago de los aportes previsionales, resultándonos claro que lo expresado en la Ley de Intermediación Laboral en relación a la aplicación de solidaridad por una fianza insuficiente, abarca las “obligaciones laborales” en un sentido amplio, incluidos los aportes previsionales.

Finalmente, con relación a la imputación de solidaridad, Toyama Miyagusuku considera que lo más adecuado hubiera sido prever una responsabilidad subsidiaria que importe una prelación de responsabilidades, de tal manera que la empresa de servicios sea la directa y primera responsable (finalmente es el empleador quien debe asumir los pagos laborales) y subsidiariamente la empresa usuaria³⁵, salvo, como apunta Ameglio, que exista un fraude en la contratación de parte de la empresa usuaria³⁶. En relación a lo planteado por el doctor Toyama, no compartimos la aplicación de una responsabilidad subsidiaria en la intermediación laboral, toda vez que la solidaridad se muestra con una garantía personal del trabajador para hacer efectivo el pago de sus beneficios laborales ante el

³⁴ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Derecho Individual del Trabajo. Editora Gaceta Jurídica. Primera Edición. Año 2011. p. 167.

³⁵ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral. Editorial Gaceta Jurídica. Año 2008. p. 207.

³⁶ AMEGLIO, Eduardo. Las empresas suministradoras de mano de obra temporal. FCU. Montevideo 1984. p. 144 y ss.

incumplimiento, otorgando la posibilidad de poder accionar en contra de la empresa de servicios y la empresa usuaria en forma simultánea o sucesiva, teniendo mayor justificación la aplicación de la solidaridad ante la utilización fraudulenta por la empresa usuaria de éste mecanismo contractual para encubrir una relación laboral directa con el trabajador y evadir el pago de los beneficios laborales legales y convencionales que le corresponden.

3.2 La tercerización laboral

En la actualidad las empresas descentralizan o se desprenden de una parte o diversas partes de su proceso productivo, delegándoselas a una o más empresas que le proveen de obras o servicios vinculados a dicho proceso.

Para Cruz Villalón, la tercerización laboral se da cuando “una empresa decide no realizar directamente a través de sus medios materiales y personales, ciertas fases o actividades precisas para alcanzar el bien final de consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales, con quienes establece acuerdos de cooperación de muy diverso tipo”³⁷.

Luís Quiroz Eslado, señala que la tercerización de servicios es el proceso mediante el cual una empresa –la empresa principal- delega o encarga una parte de su proceso productivo de bienes o servicios a otra –empresa contratista- a efectos de que esta última la ejecute de forma integral y autónoma, bajo su cuenta, costo y riesgo³⁸.

El Tribunal Constitucional en el Fundamento 4 de la Sentencia N° 01671-2013-PA/TC respecto a la tercerización de servicios considero que: “(...) resulta pertinente recordar que el artículo 4° del Decreto Supremo N.° 003-2002-TR prescribe que la tercerización de servicios es un contrato que tiene "por objeto

³⁷ CRUZ VILLALON, Jesús. “Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales”. En: Revista de Trabajo y Seguridad Social N° 13. Madrid. 1994. p. 8.

³⁸ QUIROS ESLADO, Luís. “Nuevas Formas de Contratación Laboral”. Editora Gaceta Jurídica. Lima. Año 2014. p. 5.

que un tercero haga cargo de una parte integral del proceso productivo de una empresa". En este caso, la empresa contratista o sub contratista que presta los servicios asume "las tareas contratadas por su cuenta y riesgo", cuenta "con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales" y sus "trabajadores están bajo su exclusiva subordinación".

De lo expuesto, mediante la tercerización, la empresa principal descentraliza o delega una parte de su actividad, produciéndose la denominada *externalización productiva*, delegación que es asumida por una empresa contratista o de tercerización, la cual ejecuta los servicios de forma integral, autónoma e independiente, bajo su cuenta, costo y riesgo, estando sus trabajadores bajo su exclusiva subordinación.

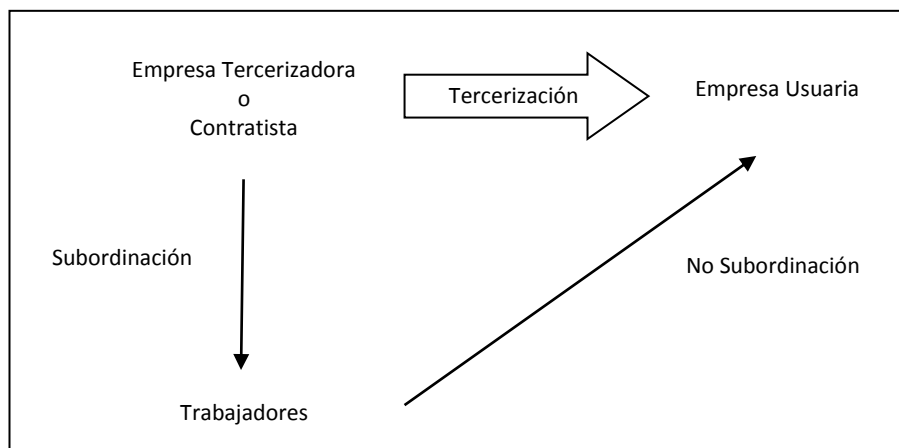
La tercerización se encuentra regulada en la Ley N° 29245³⁹, en donde encontramos una definición legal de esta forma de contratación laboral indirecta, los casos que constituyen tercerización de servicios, los derechos y obligaciones derivadas de su empleo, los supuestos de desnaturalización y las sanciones legales y administrativas ante el incumplimiento de los requisitos para su configuración. Con esta regulación se evita que esta forma de contratación laboral sea utilizada fraudulentamente por la empresa principal para contratar una simple provisión de personal.

El Artículo 2° de la Ley N° 29245, define a la tercerización, como la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

³⁹ La Ley N° 29245 fue publicada en el diario oficial "El Peruano" el día 24 de junio del año 2008 y precisada por el Decreto Legislativo N° 1038 publicado el día 25 de junio del año 2008

En el siguiente cuadro se aprecia en forma clara la figura de la tercerización laboral:

Cuadro N° 5



Fuente: De Lama Laura, Gonzalo y Gonzales Ramírez, Luís. Desnaturalización en las Relaciones Laborales. Editorial Gaceta Jurídica. Primera Edición. Noviembre 2010. p. 144.

El segundo párrafo del artículo citado, establece determinados elementos que caracterizan a la tercerización laboral, precisando los siguientes:

- **Pluralidad de clientes:** Obliga a la empresa de tercerización que celebre contratos para tal efecto con diversos clientes, descartando con ello que su constitución responda a una estrategia de fragmentación de una única empresa para pagar menores remuneraciones, evitar el pago de utilidades o reducir el caudal sindical. Asimismo, este elemento debe analizarse a partir de la actividad que desarrolla la empresa principal, ya que puede ser la única empresa del sector o dada su naturaleza requiera de la exclusividad de la empresa de tercerización.
- **Equipamiento propio:** La empresa de tercerización debe contar con maquinarias, uniformes, herramientas, vehículos, entre otros, para la ejecución o la prestación del servicio.
- **Inversión de capital:** La empresa de tercerización debe tener inversión en bienes que utiliza para sus servicios, disposición de recursos económicos

para pagar a sus trabajadores los beneficios sociales que le corresponden. Con este elemento, se permite advertir si la empresa ha sido constituida para prestar un servicio o es utilizada para otros intereses en perjuicio de los derechos laborales de los trabajadores; y,

- **Retribución por obra o servicio:** El pago a la empresa de tercerización por la realización de la obra o el servicio no puede estar condicionado a la cantidad de trabajadores que realicen el trabajo, pues ello configuraría una simple provisión de personal, teniendo en cuenta que la prestación del servicio comprende otros elementos.

Respecto a estos elementos, la *Corte Suprema de Justicia de la República en la Sentencia Popular N° 1607-2012-Lima* ha ratificado la validez legal del Decreto Supremo N° 006-2008-TR, Reglamento de la Ley de Tercerización N° 29245 y el Decreto Legislativo N° 1038, declarando que dicho reglamento no transgrede los alcances de la ley, por cuanto los elementos que caracterizan la tercerización (pluralidad de clientes, equipamiento, inversión de capital y retribución por obra o servicio) constituyen solo indicios para determinar la autonomía de la empresa tercerizadora, pero deben ser evaluados en cada caso concreto, considerando la actividad económica, tipo de actividad delegada y dimensión de empresa principal y tercerizadora, entre otros.

En cuanto a la solidaridad, el artículo 9° de la Ley N° 29245 literalmente establece:

“La empresa principal que contrate la realización de obras o servicios con desplazamiento de personal de la empresa tercerizadora es solidariamente responsable por el pago de los derechos y beneficios laborales y por las obligaciones de seguridad social devengados por el tiempo en que el trabajador estuvo desplazado. Dicha responsabilidad se extiende por un año posterior a la culminación de su desplazamiento. La empresa tercerizadora mantiene su responsabilidad por el plazo establecido para la prescripción laboral”.

Asimismo, el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1038 precisa:

“La solidaridad a que se refiere el artículo 9° de la Ley N° 29245 se contrae únicamente a las obligaciones laborales y de seguridad social de cargo de la empresa tercerizadora establecidos por norma legal, y no a las de origen convencional o unilateral”.

Según lo dispuesto en los preceptos descritos, la empresa principal es solidariamente responsable por las obligaciones laborales que comprenden las remuneraciones ordinarias y los beneficios e indemnizaciones laborales previstas por ley de origen legal, así como de las obligaciones de seguridad social, respecto de los trabajadores que han sido desplazados en forma continua, excluyendo a aquellas obligaciones que provengan de un convenio colectivo, costumbre, contrato individual de trabajo, norma interna, etc. La empresa principal no será responsable solidaria, si los trabajadores de la empresa contratista no se desplazaron o su desplazamiento fue discontinuo.

Adicionalmente, se establece que el plazo de prescripción de la responsabilidad solidaria respecto de la empresa principal será de un año a partir de la culminación de su desplazamiento y en relación a la empresa de tercerización el plazo de prescripción será de cuatro años a partir de la extinción del vínculo laboral o cese laboral, conforme al artículo único de la Ley N° 27321, norma que regula el plazo de prescripción en materia laboral.

De otro lado, el artículo 7° del Reglamento de la Ley N° 29245 aprobado por Decreto Supremo N° 006-2008-TR regula los alcances de la responsabilidad solidaria establecida en el artículo 9° de la Ley N° 29245. En el precepto citado, se precisa que la responsabilidad se extiende a la empresa principal, al contratista y al subcontratista frente al trabajador impago o a la entidad de previsión social. En cuanto a las obligaciones previsión social, se encuentran incluidas las contribuciones y aportes que debe retener o pagar el empleador al Seguro Social de Salud (EsSalud) o a un sistema pensionario, extendiéndose la responsabilidad a los incumplimientos que se produzcan durante el período de desplazamiento.

Finalmente, el artículo bajo comentario señala que la solidaridad en materia de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, se rige por lo dispuesto en el artículo 5° del Decreto Supremo N° 003-98-SA. En tal sentido, las empresas de tercerización que realicen las actividades de riesgo señaladas en el Anexo 5 del Decreto Supremo N° 009-97-SA, están obligadas a contratar el seguro complementario de trabajo de riesgo, siendo de su cuenta el costo de las primas y/o aportaciones que origine su contratación; asimismo, la empresa principal que contrate los servicios de la empresa de tercerización, está obligada a verificar que todos los trabajadores destacados a su Centro de Trabajo, han sido debidamente asegurados conforme a las reglas del Decreto Supremo N° 003-98-SA, caso contrario, contratarán el seguro por cuenta propia a fin de garantizar la cobertura de dichos trabajadores, so pena de responder solidariamente con tales empresas proveedoras frente al trabajador afectado, a EsSalud y a la ONP, por las obligaciones previstas en el artículo 88° del Decreto Supremo N° 009-97-SA, tales como, los beneficios y el costo de la prestaciones de dichas entidades, así como la indemnización al trabajador por los daños y perjuicios ocasionados por el incumplimiento incurrido.

3.3 El régimen de construcción civil.

Rubio Zevallos refiriéndose al régimen de construcción civil, señala: *“(...) se tratan de trabajadores dependientes sujetos a un régimen especial, ello por la naturaleza y características de tal actividad de riesgo, así como por la eventualidad derivada del carácter temporal, ya que dura mientras se ejecute la labor para la cual se ha contratado al trabajador; además, también se caracteriza por la ubicación relativa, es decir, no existe un lugar fijo donde se realicen las actividades”*⁴⁰.

El Tribunal Constitucional en sentencia recaída en el Expediente N° 0261-2003-AA/TC, concluye que el régimen laboral de los trabajadores del sector de

⁴⁰ RUBIO ZEVALLOS, Rufo Isaac. “Vicisitudes del Régimen Laboral de Construcción Civil y los Gobiernos Locales a la Luz de Sentencias del TC”. Revista Juris Omnes de la Corte Superior de Justicia de Arequipa. Año 2012. p. 194.

construcción civil posee características muy singulares que lo diferencian de otros sectores, destacando: **a) La eventualidad**, pues la relación laboral no es permanente; dura mientras se ejecute la labor para la cual los trabajadores han sido contratados o mientras dure la ejecución de la obra; y, **b) La ubicación relativa**, pues no existe un lugar fijo y permanente donde se realicen las labores de construcción.

Se entiende entonces, que el régimen de construcción civil regula una actividad de riesgo, que posee características esenciales y exclusivas, como la eventualidad y la temporalidad condicionada a la ejecución de las labores contratadas o de la obra, así como un centro de trabajo variable donde se desarrolla la prestación de los servicios, lo que se denomina la ubicación relativo

La normativa del régimen de construcción civil, surge con leyes propias a partir del año 1942 con la publicación del D. S. de 23 de octubre de 1942, referente a la indemnización por tiempo de servicios a favor de los obreros que trabajan en obras eventuales o de duración limitada, exceptuándose a los obreros que trabajan en la obra por cuenta de persona distinta del propietario o empresario constructor, en virtud de un contrato de suministros o instalación.

Es así, que el régimen laboral de construcción civil cuenta con su propia legislación, la cual se ha formado a lo largo del tiempo como consecuencia de la publicación de normas que regulan el otorgamiento de beneficios laborales a favor de los trabajadores de dicho sector, teniendo entre las básicas y principales las siguientes:

Cuadro N° 6

BENEFICIO LABORAL	NORMA QUE LO REGULA
Compensación por tiempo de servicios	<ul style="list-style-type: none"> - Decreto Supremo del 23/10/1942 - Decreto Supremo 12-DT - Resolución Sub Directoral 450-90-250-NEC - Resolución Ministerial N° 480 del 20/03/1964.
Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad	<ul style="list-style-type: none"> - Resolución Sub Directoral N° 258-77-911000 del 15/03/1977 - Resolución Sub Directoral N° 531-81-911000 del 24/07/1981 - Resolución Directoral 155-94-DPSC

Descanso semanal obligatorio y días feriados, descanso vacacional y compensación vacacional	<ul style="list-style-type: none"> - Decreto Supremo N° 09 del 25/07/1959 - Resolución Suprema N° 144-69 del 14/07/1969 - Resolución Ministerial N° 480 del 20/03/1964 - Resolución Ministerial N° 918 del 06/08/1965
Bonificación Unificada de Construcción (BUC)	<ul style="list-style-type: none"> - Resolución Sub Directoral N° 193-91-IDS-NEC - Resolución Directoral N° 155-94-DPSC - Resolución Ministerial 259-2008-TR
Jornal diario básico.	<ul style="list-style-type: none"> - Convenio Colectivo de Construcción Civil vigente que suscriben la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) y Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP).

Fuente: Elaboración propia

Mención aparte nos merece el Decreto Legislativo N° 727 “Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción”, el cual establece que el régimen laboral de construcción civil es aplicable a aquellos trabajadores del ámbito nacional que presten servicios para empresas contratistas y subcontratistas que ejecuten obras de construcción civil cuyo costo individual supere las 50 Unidades Impositivas Tributarias; en tanto al no sobrepasar dicho monto, será de aplicación el régimen laboral común de la actividad privada que regula el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

La *responsabilidad solidaria* en el régimen especial de construcción civil, se remonta a una norma de antiquísima data, que tiene plena vigencia en la actualidad. Nos referimos a la Resolución Suprema N° 27-58-DT del 15 de marzo del año 1958, que en su artículo 1° señala lo siguiente: “*El dueño de la obra es responsable solidariamente con los contratistas, sub-contratistas o destajeros que tomen a su cargo para la ejecución de la obra o parte de ella, por el incumplimiento de las obligaciones salariales y económicas correspondientes*”.

La norma consagra claramente que el dueño de la obra es responsable solidario con los contratistas por el incumplimiento de las obligaciones laborales, extendiéndose la solidaridad a los subcontratistas o destajeros según sea el caso.

Los contratistas, subcontratistas o destajeros deberán incluir en los contratos que celebren, las denominadas “*cláusulas de garantía*”, con el objeto de garantizar el

pago oportuno de los beneficios salariales y económicos correspondientes, según lo dispuesto por el artículo 2^{o41} de la Resolución Suprema N° 27-58-DT.

En cuanto a la aplicación de la Resolución Suprema N° 27, existen temperamentos contrapuestos, en especial cuando el dueño de la obra es el Estado. En un sentido, se estima que la Resolución Suprema N° 27 debe ser aplicada, *con carácter general*, a todos los propietarios de las obras, pertenezcan éstos al sector privado o público, por tratarse de una norma laboral de carácter especial y que su aplicación debe enmarcarse dentro del principio de igualdad, además de no oponerse al Decreto Supremo 083-2004-PCM Texto Único Ordenado de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado y actualmente a la Ley 30225 “Ley de Contrataciones del Estado”, y no haber sido derogada expresa ni tácitamente por otra norma.

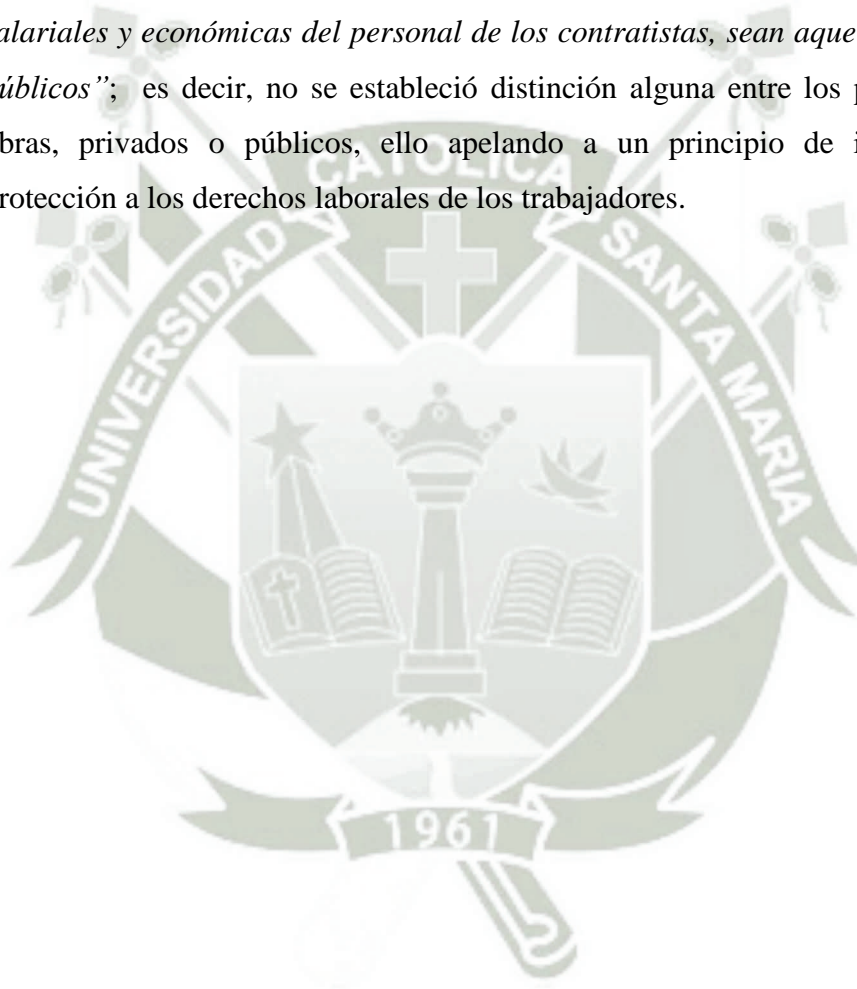
En sentido antagónico, se plantea que en virtud del artículo 212° del Decreto Supremo 084-2004-PCM, Reglamento de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado y actualmente el artículo 40° de la Ley N° 30225 Ley de Contrataciones del Estado, al que se encuentran sujetas las entidades públicas, los contratistas son responsables de ejecutar la totalidad de las obligaciones a su cargo, comprendidas las obligaciones laborales y pago de aportaciones de su personal, disposición que excluye a las entidades públicas de responsabilidad en relación al cumplimiento de tales obligaciones, sin que ello constituya un privilegio, más aún cuando los dispositivos mencionados son normas jerárquicamente superiores a la Resolución Suprema N° 27, por lo que no procede la responsabilidad solidaria de las entidades públicas propietarias de obras de construcción civil.

Al respecto, consideramos que la Resolución Suprema N° 27, resulta de aplicación a los propietarios de las obras, pertenezcan éstos tanto al sector público como al sector privado, pues no puede existir distinción alguna entre ambos sectores, radicando la esencia de dicha norma en la protección de los derechos laborales del

⁴¹ **Artículo 2°:** Los contratistas, sub-contratistas y destajeros, deben ofrecer garantía suficiente que responda, dentro de los términos de sus respectivos contratos del pago oportuno de los beneficios a que se refiere el punto anterior.

trabajador, en tanto si se aceptará la exclusión de las entidades públicas como responsables solidarias se le estaría privando de tal protección, lo cual no puede concebirse en una relación jurídica donde el trabajador se constituye en la parte débil.

Asimismo, no podemos dejar de mencionar que el *Pleno Jurisdiccional Distrital Laboral Arequipa 2007*, en esta línea acordó por mayoría que: “*La responsabilidad solidaria se aplica con carácter general a todos los propietarios de las obras de construcción civil, respecto del cumplimiento de las obligaciones salariales y económicas del personal de los contratistas, sean aquellos privados o públicos*”; es decir, no se estableció distinción alguna entre los propietarios de obras, privados o públicos, ello apelando a un principio de igualdad y de protección a los derechos laborales de los trabajadores.





**CAPITULO III: LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL
CONTRATO DE TRABAJO**

1. FUNDAMENTO DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN LAS OBLIGACIONES LABORALES

1.1 La Constitución Política del Estado

1.1.1 El Principio Protector

La relación laboral, tal como lo explica el Tribunal Constitucional “(...) *se caracteriza en sí misma por la desigualdad, lo que hace que el empleador devenga en la parte “fuerte” e “imponente” y el trabajador en la parte “débil” e “impotente”*”⁴². En el contexto de dicha vinculación asimétrica y la exclusión de la paridad entre los contratantes, la Constitución Política del Estado busca proteger a la parte “débil” con el objeto de equilibrarla con la parte “fuerte”, surgiendo el Principio Protector reconocido en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú y que responde fundamentalmente al “*carácter tuitivo del derecho del trabajo*”, que ha sido reconocido por el Tribunal Constitucional en el Fundamento 7° de la Sentencia recaída en el Expediente N° 01124-2001-PA/TC señalando lo siguiente: “(...) *En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un status particular de preeminencia ante el cual el derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador (...)*”.

En palabras de Américo Pla Rodríguez, el Principio Protector se refiere a aquel “*criterio fundamental que orienta al derecho al trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador*”⁴³, asimismo, señala que “*El fundamento de este principio está ligado a la propia razón de ser del derecho del*

⁴² Fundamento N° 20 de Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N° 0008-2005-PI/TC.

⁴³ PLA RODRIGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma. Buenos Aires – Argentina. 1998. p. 61.

trabajo (...) que responde fundamentalmente al propósito de nivelar desigualdades”⁴⁴. En efecto el profesor Pla, lo consagra como un principio matriz del derecho del trabajo que está ligado con su propia razón de ser, que busca reconocer una tutela preferencial a favor del trabajador a fin de compensar la desigualdad entre las partes contratantes en una relación laboral, es decir, está dirigido a equilibrar en el terreno jurídico lo que se ha perdido en el terreno de los hechos.

La doctrina con abrumadora mayoría admite que el Principio Protector posee tres reglas o formas de aplicación:

- ***In dubio pro operario:*** En la interpretación de una norma legal o convencional, el Juez o el intérprete debe elegir el sentido más favorable al trabajador.
- ***La aplicación de la norma más favorable:*** Es una excepción al principio de jerarquía normativa, que presupone la existencia de dos normas divergentes aplicables al mismo supuesto de hecho, en cuyo caso se deberá aplicar aquella que resulte más favorable para el trabajador; es decir, la que reconozca más beneficios o derechos.
- ***La aplicación de la condición más beneficiosa:*** Supone la existencia de una situación jurídica concreta anteriormente reconocida y determina que ella deba ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar. En tal sentido, La aplicación de una norma laboral nunca deber ser utilizada para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

Dichas reglas direccionan con mayor eficacia la aplicación del Principio Protector a un caso determinado, sobre la desigualdad existente entre las partes que conforman la relación de trabajo, cuyo fin es equiparlas y evitar cualquier forma

⁴⁴ Idem. p. 63.

de abuso por parte del empleador hacía el trabajador, lo cual se constituye en la esencia del carácter tuitivo del derecho del trabajo.

1.1.2 El crédito privilegiado

El segundo párrafo del artículo 24° de la Constitución Política del Perú, prescribe que *“El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador”*; es decir, la norma constitucional dispone que el pago de las remuneraciones y de los beneficios sociales, ocupan el primer orden de prelación entre las obligaciones del empleador, lo que la doctrina ha denominado *“el crédito privilegiado”* o el *“privilegio salarial”*. En efecto, por mandato constitucional se da preferencia al pago de las remuneraciones y beneficios sociales sobre cualquier otra obligación del empleador, esto es, el derecho de los trabajadores a que puedan cobrar en primer lugar sus beneficios sociales ante un concurso de acreedores del empleador, sin importar que este sea anterior o posterior a un crédito de otra naturaleza o que se encuentre inscrito en el registro público

Resulta oportuno indicar que son créditos laborales, conforme a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 856, las remuneraciones, compensación por tiempo de servicios, las indemnizaciones, y en general los beneficios establecidos por ley que se adeuden a los trabajadores; además los aportes impagos más intereses y gastos a los sistemas previsionales públicos o privados. Puede inferirse entonces, que se excluyen del privilegio salarial, aquellos conceptos no remunerativos (condiciones de trabajo, gratificación extraordinaria, etc.) y en consecuencia no estarán en el primer orden de preferencia sobre el patrimonio de la empresa, teniendo la calificación de créditos comunes.

Para mejor ilustración sobre el orden de preferencia en el pago de los adeudos, el numeral 42.1 del artículo 42° de Ley N° 27809 “Ley del Sistema Concursal” modificado por la Ley N° 28709, ha establecido la prelación que se describe a continuación:

Cuadro N° 7

ORDEN DE PRELACION	CREDITOS
Primero	Remuneraciones adeudadas Beneficios sociales adeudados Aportes impagos al SPP, regímenes administrados por la ONP, Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador u otros creados por Ley, así como los intereses y gastos que por tales conceptos pudieran originarse.
Segundo	Aportes impagos al Seguro Social de Salud, incluyendo intereses, moras, costas y recargos. Créditos alimentarios.
Tercero	Créditos garantizados con hipoteca, prenda, anticresis, warrants, derecho de retención o medidas cautelares que recaigan sobre bienes del deudor.
Cuarto	Créditos de origen tributario del Estado, sean tributos, multas, intereses, moras, costas y recargos
Quinto	Demás créditos

Fuente: Elaboración propia.

1.1.3 El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales

La Constitución Política del Estado, en el numeral 2° del artículo 26° establece, que en la relación laboral se respeta el principio de: “(...) 2. *Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. (...)*. En tal sentido la irrenunciabilidad en la relación laboral, solo alcanzará a los derechos reconocidos en la Constitución y la ley, excluyendo a aquellos que provienen del convenio colectivo o de la costumbre, tal como también lo ha determinado el Tribunal Constitucional en Fundamento 24 del Sentencia N° 0008-2005-PI/TC. Del mismo modo, Remotti Carbonell, señala que, se *“Hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley. Al respecto, es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos.”*⁴⁵;

⁴⁵ REMOTTI CARBONELL, José Carlos. La Corte Interamericana de Derechos Humanos, Estructura, funcionamiento y jurisprudencia. Instituto Europeo de Derecho. Barcelona. Año 2003. p. 18.

ampliando el citado autor el carácter de irrenunciable a los derechos reconocidos en los tratados de Derechos Humanos, que contienen los estándares mínimos que derechos que los Estados deben garantizar a sus ciudadanos, incluido evidentemente el derecho al trabajo, que se encuentra proclamado en el artículo 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos⁴⁶.

Javier Arévalo Vela, sostiene que el principio de irrenunciabilidad, niega la validez jurídica a todo acto que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo una limitación a la autonomía de la voluntad⁴⁷; asimismo, manifiesta, que este principio busca evitar que el trabajador, urgido por la necesidad de conseguir o continuar con un empleo, acepte la imposición por parte del empleador de determinadas condiciones lesivas a sus derechos laborales, haciendo ilusoria la protección que la legislación laboral le concede. En tal sentido, la irrenunciabilidad cuestiona la validez jurídica de un acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, limitándose en tal contexto su capacidad autodeterminativa.

Enrique Bernal Ballesteros, respecto al precepto constitucional bajo análisis, señala que este dispositivo equivale a decir que los derechos laborales se mantienen, aún en los casos en que la actitud del trabajador sea contraria a tal reconocimiento. La renuncia de derechos por parte de un trabajador es técnicamente contraria a toda norma de orden público, y por consiguiente es un acto jurídico nulo⁴⁸; dicho enfoque hace clara alusión a la figura jurídica de la

⁴⁶ **Artículo 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos:** **1.** Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. **2.** Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. **3.** Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. **4.** Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

⁴⁷ AREVALO VELA, Javier y AVALOS JARA, Oxal. Causas y Efectos de la Extinción del Contrato de Trabajo. Editora Jurídica Grijley. Año 2007. p. 18.

⁴⁸ BERNAL BALLESTEROS, Enrique. La Constitución de 1993: Análisis Comparado. Editorial Rao. Lima, Año 1999. p. 259.

“*nulidad virtual*”, que se encuentra prevista en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, de aplicación supletoria, el cual señala que “*Es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres*”.

Para Javier Neves Mujica, el principio de irrenunciabilidad de derechos, es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del titular de un derecho recaigan sobre derechos originados en normas imperativas, y sanciona con la invalidez la transgresión de esta regla⁴⁹. En esta línea el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0008-2005-PI/TC (Fundamento 24), manifiesta que la irrenunciabilidad de los derechos a que se refiere el numeral 2° del artículo 26° de la Constitución, es solo operativa en la norma taxativa (imperativa) y no en una norma dispositiva.

Es así, que para el Tribunal Constitucional, la *norma imperativa o taxativa*, es aquella ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral, no pudiendo el trabajador “despojarse”, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma. *Verbigracia*: Mediante Decreto Supremo N° 005-2016-TR se fijó en la suma de S/. 850.00 soles la remuneración mínima vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada; por tanto, en caso el trabajador y el empleador convengan el pago de una remuneración por debajo del monto referido, cuando el primero tenga una jornada mínima de 4 horas diarias o 24 horas semanales, dicho acuerdo será nulo y no surtirá efectos jurídicos, pues el Decreto Supremo N° 005-2016-TR es una norma imperativa, sobre la cual opera el principio de irrenunciabilidad de derechos.

En cambio, la *norma dispositiva* en razón del Tribunal Constitucional, es aquella que opera sólo cuando no existe manifestación de voluntad o cuando ésta se expresa con ausencia de claridad. El Estado las hace valer únicamente por defecto

⁴⁹ NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho del Trabajo. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Segunda Edición Año 2009. p. 131.

u omisión en la expresión de voluntad de los sujetos de la relación laboral. Las normas dispositivas se caracterizan por suplir o interpretar una voluntad no declarada o precisar y aclararla por defecto de manifestación; y por otorgar a los sujetos de una relación laboral la atribución de regulación con pleno albedrío dentro del marco de la Constitución y la ley. Ante este tipo de modalidad normativa, el trabajador puede libremente decidir sobre la conveniencia, o no, de ejercitar total o parcialmente un derecho de naturaleza individual. *Verbigracia*: El Decreto Legislativo N° 713, establece que el trabajador tiene derecho a 30 días naturales de descanso remunerado al año, pudiendo disponer hasta de 15 días para continuar prestando servicios a su empleador, a cambio de una compensación extraordinaria. En este supuesto, el trabajador podrá decidir si ejercita total o parcialmente el derecho al descanso vacacional dentro de los parámetros regulados, por tanto, el principio de irrenunciabilidad de derechos no operará respecto a los 15 días naturales que puede disponer (norma dispositiva).

Entonces, podemos concluir, que el principio de irrenunciabilidad de derechos consagrado en el numeral 2° del artículo 26° de la Constitución Política del Estado, sólo alcanzará a los reconocidos en la constitución y la ley, constituyendo una limitación a la autonomía de la voluntad, siendo nulo virtualmente cualquier acto de disposición del trabajador sobre derechos que provengan de una norma imperativa o taxativa.

En conclusión, la responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo, se constitucionalmente se sustenta en los siguientes fundamentos:

- a) *En el Principio Protector*, pues sostenemos que la responsabilidad solidaria deviene en una herramienta jurídica que protege al trabajador como parte débil de la relación laboral, cuya finalidad es hacer efectivo el pago de las remuneraciones y beneficios laborales adeudados por el empleador, equilibrando y compensando en el terreno jurídico la desigualdad existente entre las partes que se evidencia del contrato de trabajo.

- b) *El crédito privilegiado*, en virtud del cual la Carta Magna ha previsto la prioridad en el pago de las remuneraciones y beneficios sociales sobre cualquier otra obligación del empleador, por lo que, la aplicación de la responsabilidad solidaria en las relaciones laborales, acentuará la eficacia del precepto constitucional, otorgando un mayor campo para el ejercicio del derecho de acción del trabajador para obtener el cobro de sus remuneraciones y beneficios laborales impagos, teniendo la posibilidad de dirigirlo ante la presencia de pluralidad de deudores constituidos el empleador, empleadores y/o terceros; y,
- c) *El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales*, consagrado en la norma fundamental, prohíbe los actos de disposición del trabajador respecto a los derechos laborales contenidos en una norma imperativa, principio cuya aplicación conjunta con la responsabilidad solidaria, tienen como finalidad que el trabajador no puede dejar de percibir su remuneración y beneficios sociales, aun cuando ello obedezca a una decisión propia o esta ha sido inducida por su empleador, siendo nulo cualquier acto de disposición.

1.2 El Decreto Legislativo N° 856

Como ha sido enunciado anteriormente, el segundo párrafo del artículo 24° de la Constitución Política del Estado, prescribe que *“El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador”*

En armonía con lo dispuesto por la norma fundamental, el artículo 2° Decreto Legislativo N° 856, establece la prioridad de los créditos laborales⁵⁰ sobre cualquier otra obligación de la empresa o empleador, estando los bienes de éste

⁵⁰ Se entiende como créditos laborales de conformidad con el primer y segundo párrafo del artículo 1° del Decreto Legislativo N° 856, las remuneraciones, la compensación por tiempo de servicios, las indemnizaciones y en general los beneficios establecidos por ley que se adeudan a los trabajadores, comprendiendo además 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.

afectos al pago del íntegro de los créditos laborales adeudados. Se infiere de lo prescrito por la norma anotada, que el patrimonio de la empresa o del empleador se constituye en garantía para el pago de los créditos laborales adeudados; asimismo, entendemos que el patrimonio afecto está integrado tanto por los bienes libres de gravámenes como también por los bienes no libres, al no establecer la ley distinción alguna.

Por otra parte, los artículos 3° y 4° del Decreto Legislativo N° 856, señalan que la preferencia o prioridad se ejerce con carácter persecutorio de los bienes del negocio en los siguientes supuestos:

- a) *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. La acción alcanza a las transferencias de activos fijos o de negocios efectuadas dentro de los seis meses anteriores a la declaración de insolvencia del acreedor.*
- b) *En los casos de extinción de 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,
- c) *La preferencia o prioridad también se ejerce 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.*

Vemos en el primer supuesto, que la declaración de insolvencia del empleador y consecuente disolución y liquidación o declaración judicial de quiebra, resulta procedente la acción persecutoria respecto de aquellos bienes que han sido

transferidos durante los 6 meses anteriores a la declaración de insolvencia del acreedor. Entonces, lo que se busca es la ineficacia de todos los actos de transferencia, sean onerosos o gratuitos, que se hayan producidos 6 meses antes de la declaración de insolvencia del acreedor, sin interesar si el tercero tuvo buena o mala fe, o si va a sufrir un perjuicio patrimonial o no, interesando únicamente que los bienes se ejecuten a favor de los créditos laborales.

En el segundo supuesto, el carácter persecutorio se ejerce en el caso de extinción de la relación laboral y el incumplimiento de las obligaciones con los trabajadores por simulación y fraude, cuando se acredite la disminución o distorsión injustificada de la producción que origine el cierre del centro de trabajo, la transferencia a terceros de los activos fijos o los aporta a la constitución de nuevas empresas, o cuando abandona el centro de trabajo. En tal sentido, la norma está dirigida a dejar sin efecto los negocios, transferencias o actos empresariales que buscan eludir las obligaciones laborales con los trabajadores, no estableciéndose ningún plazo en el que debió producirse al acto simulado o fraudulento.

En relación al tercer supuesto, se precisa que la preferencia o prioridad se ejerce, en un proceso judicial cuando el empleador no ponga a disposición del juzgado bien o bienes libres suficientes para responder por los créditos laborales adeudados materia de la demanda. En este caso, de no poner a disposición o no existir bienes libres, se podrán ejecutar a favor de los créditos laborales bienes no libres (prendas o hipotecas), sin que ello atente el derecho de terceros, pues el privilegio de los créditos laborales se encuentran consagrados a nivel constitucional, teniendo en consecuencia preferencia en caso de concurrir con créditos de otra naturaleza.

Los supuestos bajo comentario, conforme a lo establecido por la ley, resultarían ser los únicos en los que se ejerce la acción persecutoria, al tener esta el carácter de excepcional; sin embargo, la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación N° 2335-2003-Lambayeque, efectuando *control difuso*, ha considerado inconstitucional los artículos 3 y 4° del Decreto Legislativo N° 856, por establecer condiciones que resultan incompatibles con lo normado por la Constitución, lo que importaría la violación de los principios de jerarquía del ordenamiento

jurídico, de suprema de la Constitución y del *in dubio pro operario*. En esta línea, coincidimos con lo resuelto por la Corte Suprema, en tanto, que una ley no podría restringir los supuestos de aplicación de la acción persecutoria, pues la Constitución no ha establecido ninguna limitación para tal efecto, por lo que, al verificarse incompatibilidad entre la ley y la Constitución, debe preferirse la primera. Ello no significa, la utilización indiscriminada de la acción persecutoria, sino esta debe ser aplicada analizando cada caso concreto, observando la intención del empleador de evadir sus obligaciones laborales a través determinados actos, negocios o transferencias que configuren simulación o fraude a ley.

En conclusión, podemos afirmar que el Decreto Legislativo N° 856 fundamenta legalmente el pago solidario de las obligaciones laborales, al estar dirigidas ambas figuras jurídicas a proteger los derechos laborales de los trabajadores, atendiendo el carácter tuitivo del derechos del trabajo, y en que en definitiva es hacer efectivo el pago al trabajador de los beneficios sociales adeudados por el empleador.

2. EL PLENO JURISDICCIONAL LABORAL NACIONAL DEL AÑO 2008

En nuestro ordenamiento jurídico la realización de un Pleno Jurisdiccional se justifica legalmente en el artículo 116° del Decreto Supremo N° 017-93-JUS Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el cual señala que: *“Los integrantes de las Salas Especializadas, pueden reunirse en plenos jurisdiccionales nacionales, regionales o distritales a fin de concordar jurisprudencia de su especialidad, a instancia de los órganos de apoyo del Poder Judicial”*.

En tal contexto normativo, la realización de un Pleno Jurisdiccional se debe a la imperante necesidad de unificar y/o consolidar los diversos criterios con lo que se ha venido resolviendo a nivel de Juzgados y Salas Laborales en temas símiles, en aras de lograr la predictibilidad⁵¹ de las resoluciones judiciales y de los criterios jurisprudenciales.

⁵¹ La predictibilidad, significa, "que tiene la cualidad de predecible", es decir, que puede predecirse. Este término es sumamente amplio, propio de la ciencia. Por ello, aplicado a la administración de justicia y los actos

Con tal objeto, el *Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008*, llevado a cabo en la ciudad de Lima los días 27 y 28 de junio del año 2008, adoptó por unanimidad en cuanto al Tema N° 02 sobre “*Responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales*”, 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*”. Asimismo, acordaron que se presente una propuesta legislativa en 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*”.

Como se ha visto anteriormente, el artículo 1183° del Código Civil, establece que la solidaridad debe estar expresamente prevista en la Ley o en el título de la obligación. Es así, que en la legislación laboral se identifica la existencia de una responsabilidad solidaria expresa en las normas que regulan la tercerización laboral, intermediación laboral y en el régimen de construcción civil, que protege el pago de los beneficios sociales de los trabajadores, restringiéndose su regulación a los supuestos que dichas normas contienen, no existiendo una norma de carácter general que desarrolle el tema de la responsabilidad solidaria en al contrato de trabajo.

Sin embargo, en el Pleno Jurisdiccional Laboral 2008 se incorporan nuevos supuestos que daría lugar a la responsabilidad solidaria en las relaciones laborales, que han sido recogidos esencialmente en la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República y las Salas Superiores, que se instituye en la vinculación económica, grupos de empresas

de la administración pública, tenemos que la predictibilidad jurisdiccional, o también denominada *Principle of Legal Certainty* o *Principio della Certezza del Diritto*, es un concepto propio del sistema de derecho Anglosajón (Common Law) y se extiende al Sistema Romano Germánico, que comprende el estudio de los principios, normas y mecanismos procesales que promueven el desarrollo de una jurisprudencia vinculante, que permita la seguridad jurídica en los operadores de la administración de justicia, es decir, permite tener cierta certeza sobre el resultado final de un proceso o de intuir su resultado teniendo en cuenta la jurisprudencia y los precedentes vinculantes.

formados por conglomerados de entidades legalmente distintas pero que, en la práctica, actúan con una continua gestión y dirección centralizada, de modo que aparecen frente al mercado como una sola unidad económica, o se evidencia la existencia de fraude cuyo fin es despojar de los beneficios laborales a los trabajadores.

En tal sentido, el Pleno Jurisdiccional Laboral 2008 hace extensiva la responsabilidad solidaria no solo a los supuestos previstos en el artículo 1183° del Código Civil, sino además a aquellos en los que se configure vinculación económica, grupo de empresas o fraude con el objeto de burlar los derechos de los trabajadores, pues la regulación de la solidaridad en las obligaciones que desarrolla el Derecho Civil, resulta insuficiente para cumplir el carácter tuitivo del Derecho Laboral, más aún si se tiene en cuenta que la solidaridad según la norma civil se rige por el principio de legalidad o que en su caso conste expresamente en el título de la obligación.

Así, teniendo en cuenta su carácter protector y que nuestro ordenamiento no tolera el abuso de derecho, concordamos con el criterio adoptado por el Pleno Jurisdiccional que nos ocupa.

Por último, convenimos con el acuerdo adicional adoptado por el Pleno, en relación a la regulación de la solidaridad en materia laboral, al ser necesaria e importante una norma legal de alcance general que establezca en forma clara y precisa los supuestos que configuren la responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo, a efecto de que los trabajadores entendidos como la parte débil en la relación laboral caracterizada por su disparidad, cuenten con un instrumento legal o mecanismo de protección en defensa de sus beneficios laborales adeudados por su empleador o empleadores.

3. JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA Y EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Hemos mencionado que en el Pleno Jurisdiccional Nacional del año 2008, los Jueces Superiores acordaron que existía responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales en determinados supuestos.

El Tribunal Constitucional y en especial la Corte Suprema de Justicia de la República, han desarrollado en la expedición de sus fallos determinados supuestos en los que existe responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales, teniendo entre sus principales los siguientes:

3.1 Casación N° 932-2002-Lima de fecha 06 de mayo del año 2005 y publicada en el diario oficial “El Peruano”, estableció lo siguiente:

*“(…) **Segundo:** Que, con referencia a las causales declaradas procedentes de inaplicación de los artículos setentiocho y mil ciento ochentitrés del Código Civil y setenta de la Ley General de Sociedades, cabe precisar que, en la recurrida se ha establecido la existencia de una obligación solidaria entre la Asociación demandada y los co-demandados para asumir el pago de los beneficios sociales de los accionantes, tanto por la naturaleza persecutoria de los derechos reclamados, señalada en el artículo tres del Decreto Legislativo número ochocientos cincuentiséis, como por la existencia de la vinculación económica entre ellos; **Tercero:** Que, la acción de persecutoriedad de los beneficios sociales reposa en el hecho que la relación laboral genera una vinculación de tipo personal y además patrimonial entre el empleador y el trabajador, teniendo por finalidad apremiar los bienes del empleador o empresario deudor, pues estos constituyen la garantía para el pago de las acreencias laborales. No se trata de identificar quien o quienes ejercen actualmente la posesión de la empresa originaria, o si hay algún vínculo familiar o personal de los terceros adquirentes con el empleador, lo que se trata es de identificar los bienes, tener la certeza que pertenecieron al empleador deudor y, eventualmente realizarlos.*

***Cuarto:** Que, debe tenerse en cuenta además, que el segundo párrafo del artículo veinticuatro de la Constitución Política del Estado, determina que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tienen prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador, y el inciso segundo*

de su artículo veintiséis que reconoce el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley;

Quinto: *Que, en el derecho a la Tutela Judicial Efectiva reconocido como principio y derecho de la función jurisdiccional por el inciso tres del artículo ciento treintinueve de la Constitución Política del Estado de mil novecientos noventitrés, se encuentra contenido implícitamente el derecho a la ejecución de las sentencias judiciales que se configuran no sólo como un derecho subjetivo, sino también, como un principio esencial de nuestro ordenamiento y una de las mas importantes garantías para el funcionamiento y desarrollo del Estado de Derecho; así el derecho a la Tutela Jurisdiccional no sólo implica el derecho de acceso a la justicia y el derecho al debido proceso, sino el derecho a la efectividad de las resoluciones judiciales que busca garantizar que lo decidido por la autoridad jurisdiccional tenga un alcance práctico y se cumpla de manera que no se convierta en una simple declaración de intenciones;*

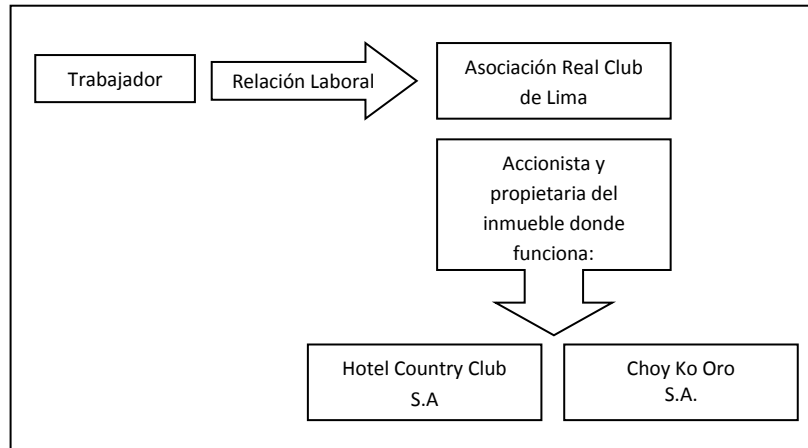
Sexto: *Que, por ello, congruentemente con lo antes señalado, y atendiendo al carácter prioritario de los derechos que se reclaman, resulta de aplicación el artículo tres del Decreto Legislativo número ochocientos cincuentiséis, que establece el alcance y prioridad de los créditos laborales, buscan apremiar los bienes del empleador o empresario deudor, pues estos constituyen la garantía para el pago de las acreencias laborales;*

Sétimo: *Que, al haberse establecido en las instancias de mérito la solidaridad en el pago atendiendo al carácter persecutorio de los bienes laborales, y por la existencia de vinculación económica entre la demandada y las co-demandadas, estando a la naturaleza de los derechos en litigio, no resultan aplicables al caso de autos los artículos setentiocho y mil ochentitrés del Código Civil y el artículo setenta de la Ley General de Sociedades. (...)”.*

En la Casación anotada, según los antecedentes del proceso, un acreedor laboral demandó a las empresas Asociación Real Club de Lima, Hotel Country Club Sociedad Anónima y Choy Ko Oro Sociedad Anónima, para que éstas asuman la obligación de pagarle solidariamente su acreencia, siendo la empleadora del demandante la codemandada Asociación Real Club de Lima, encontrándose vinculada económicamente con las codemandadas Hotel Country Club Sociedad

Anónima y Choy Ko Oro Sociedad Anónima, al ser accionista de éstas y propietaria del inmueble donde desarrollan sus actividades.

Cuadro N° 8



Fuente: Elaboración propia

En este caso, la Sala Suprema determinó la existencia de obligación solidaria entre las personas jurídicas demandadas para asumir el pago de los beneficios sociales del trabajador afectado, tanto por el carácter prioritario y persecutorio de los derechos laborales, así como por la existencia de vinculación económica, al ser la demandada Asociación Real Club de Lima, propietaria de las acciones y del inmueble en el que desarrollan sus actividades las codemandadas Hotel Country Club Sociedad Anónima y Choy Ko Oro Sociedad Anónima.

Entonces apreciamos, que la Sala Suprema desarrolló el supuesto de la vinculación económica para determinar la existencia de responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales, además de sustentarla en el carácter prioritario y persecutorio de los derechos laborales previsto en el Decreto Legislativo N° 856; sin embargo, consideramos que no se realizó un análisis profundo sobre el tema, pues la evidente vinculación económica existente entre las codemandadas, no implica *per se*, la existencia de responsabilidad solidaria, debiendo además verificarse la presencia de fraude que este dirigido a eludir el pago de los beneficios laborales del trabajador.

3.2 Casación N° 474-2003-Lima, de fecha 19 de mayo del 2004 y publicada en el diario oficial “El Peruano” el día 03 de noviembre del año 2004, resolvió lo siguiente:

*“(…) **Noveno:** Que, conforme han determinado las instancias con el testimonio de constitución de sociedad anónima cerrada de fojas cinco, en su cláusula segunda se establece la conexión vertical entre Aero Continente Sociedad Anónima y Sistema de Distribución Mundial Sociedad Anónima Cerrada, por ser la primera propietaria mayoritaria del capital de la segunda; que asimismo, las instancias sustentan su pronunciamiento en que este hecho ha sido reconocido por las demandadas en sus respectivos escritos;*

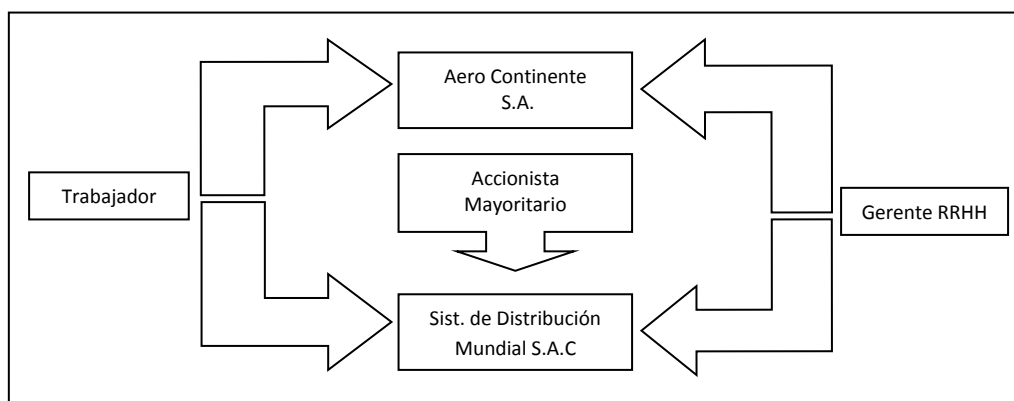
***Décimo:** Que, teniendo en cuenta lo expuesto y además, apareciendo que las demandadas han otorgado certificados de trabajo al demandado por la relación laboral que ha prestado en ambas empresas, firmados por el mismo gerente de recursos humanos, conforme consta en el considerando noveno de la sentencia emitida por el A quo; se llega a la misma conclusión de las instancias en el sentido que las codemandadas se encuentran obligadas con el demandante al pago de sus beneficios sociales, no configurándose por ello la inaplicación del artículo setentiocho del Código Civil por cuanto no se está obligando a la persona jurídica Sistema de Distribución mundial a asumir una deuda originada por una de sus principales accionistas o miembros sino más bien por el hecho que el demandante en ambas ha prestado sus servicios, circunstancia que se encuentra corroborado con el reconocimiento que efectúan las demandadas en su respectivos escritos de contestación conforme ha quedado expuesto en el considerando precedente; **Undécimo:** Que de otro lado, uno de los rasgos típicos de la sociedad anónima es la responsabilidad limitada de los socios que la conforman, no pudiendo éstos en caso de insuficiencia de los activos para cubrir las deudas que haya contraído responder por ellas con su patrimonio personal; Que de acuerdo a las conclusiones expuestas por las instancias la empresa Aero Continente Sociedad Anónima es la accionista mayoritaria de la codemandada Sistema de Distribución Mundial Sociedad Anónima Cerrada, y al ordenar las sentencias el pago de los beneficios sociales al demandado por parte de las citadas*

empresas, no se configura el supuesto de hecho previsto en el artículo cincuentiuno de la Ley General de Sociedades por cuanto evidentemente no;

Duodécimo: *Que, finalmente respecto del pago solidario ordenado, se debe precisar que esta solidaridad no es de naturaleza contractual y que si bien la solidaridad conforme lo determina el artículo mil ciento ochentitrés del Código Civil debe ser establecida en forma expresa, también es cierto que conforme ha quedado establecido en el considerando precedente la obligación de pago es procesal y está dada por una sentencia atendiendo a la conexidad de las demandadas y por el reconocimiento de la relación contractual que ambas empresas han efectuado en el transcurso del proceso, y no por el carácter solidario de la obligación; no obstante que dicha argumentación no es adecuada para el caso de autos, la aplicación del dispositivo legal bajo comentario no variaría el pronunciamiento emitido por las instancias respecto de la existencia de una relación laboral y la obligación de pago de las codemandadas con el demandante; resultando aplicable en consecuencia lo dispuesto por la segunda parte del artículo trescientos noventa y siete del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, según el cual la Sala no casará la sentencia por el solo hecho de estar erróneamente motivada, si su parte resolutive se ajusta a derecho; (...).*

En el presente caso, la Sala Suprema resolvió declarar infundados los recursos de casación interpuestos por las empresas Sistemas de Distribución Mundial S.A.C y Aero Continente S.A, estimando que entre las empresas mencionadas, existía una conexión vertical y relación de conexidad, pues se había verificado del testimonio de constitución y con el reconocimiento expreso de las mismas en sus escritos de contestación a la demanda, que la empresa Aero Continente S.A era accionista mayoritaria de la empresa Sistema de Distribución Mundial S.A.C, además que las referidas codemandadas le otorgaron al demandante certificados de trabajo por los servicios prestados en ambas empresas, estando firmados por el mismo Gerente de Recursos de Humanos.

Cuadro N° 9



Fuente: Elaboración propia

Asimismo, podemos advertir que la Corte Suprema estableció que las codemandadas Aero Continente S.A y Sistema de Distribución Mundial S.A.C, asuman el pago de la obligación con el trabajador, no por el carácter solidario de la misma, sino por la relación de conexidad entre ambas empresas y por la relación laboral que mantuvieron las codemandadas con el demandante reconocida expresamente; no obstante, se observa que en este caso el supremo tribunal desarrolló dos supuestos de responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales.

En primer lugar, el supuesto de vinculación económica sin referirlo explícitamente, el cual denominó “*relación de conexidad*”, por la propiedad de las acciones que una tenía sobre la otra y por la gestión o dirección compartida, al tener un mismo gerente de recursos humanos. Resulta necesario reiterar que no basta la vinculación económica para establecer la existencia de responsabilidad solidaria, sino además debe verificarse la presencia de otros factores, como el fraude, que determinen una conducta dirigida a eludir el pago de los beneficios laborales.

En segundo lugar, tenemos el supuesto de la prestación de servicios a dos o más empresas, la cual según nuestro criterio puede realizarse en forma simultánea, sucesiva o alternada, siendo de aplicación la responsabilidad solidaria siempre y cuando las empresas estén vinculadas económicamente o formen parte del grupo de empresas, teniendo en cuenta que se vieron beneficiadas con los servicios que presto el trabajador. Ahora bien, la prestación de servicios podrá ser formal, como

ocurrió en el caso bajo comentario, o informal, en cuyo caso será de aplicación el principio de la primacía de la realidad para establecer la naturaleza laboral de los servicios prestados, el cuál será desarrollado con amplitud en los puntos siguientes.

3.3 Casación N° 2406-2009-Lima, de fecha 19 de marzo del año 2010 y publicada en el diario oficial El Peruano el día 01 de agosto del año 2011, estableció lo siguiente:

*“(…) **Octavo:** Que, si bien conforme se aprecia de autos tanto el Juez como la Sala Superior establecen una responsabilidad solidaria entre ambas empresas al concluir, luego de evaluar los medios probatorios que, los demandados se aprovecharon de esa vinculación económica como medio para afectar los derechos laborales de la demandante. Al no existir norma específica sobre responsabilidad solidaria en el Derecho Laboral, por lo que para salvar el vacío existente y resolver la controversia al amparo del inciso 8 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, se remitieron a disposiciones del Derecho Financiero.*

***Noveno:** El Texto Unico Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta - Decreto Supremo N° 179-2004-EF publicado el ocho de Diciembre del dos mil cuatro, en su artículo 32-A inciso b) “Partes Vinculadas”, establece que “Se considera que dos o más personas, empresas o entidades son partes vinculadas cuando una de ellas participa de manera directa o indirecta en la administración, control o capital de la otra; o cuando la misma persona o grupo de personas participan directa o indirectamente en la dirección, control o capital de varias personas, empresas o entidades. También operará la vinculación cuando la transacción sea realizada utilizando personas interpuestas cuyo propósito sea encubrir una transacción entre partes vinculadas. El reglamento señalará los supuestos en que se configura la vinculación. El Reglamento de esta Ley, aprobado por Decreto Supremo N° 122-94-EF, en su artículo 24, sustituido por el Decreto Supremo N° 194-99-EF, el Decreto Supremo N° 045-2001-EF y el Decreto Supremo N° 190-2005-EF, detalla los supuesto en que existe vinculación económica entre empresas.*

Asimismo, la vinculación económica encuentra regulación normativa en la Resolución N° 445-2000-SBS y la Resolución de CONASEV N° 722-97-EF/94.10 – Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupo Económico, sustituida por la Resolución de CONASEV N° 005-2006-EF/94.10, siendo que estas normas establecen cuando existe vinculación económica, más no establecen solidaridad.

Décimo: *Que, debido al carácter tuitivo del Derecho Laboral y a la prioridad en el pago de estas obligaciones establecido en los artículos 24 y 26 de la Constitución Política del Perú, corresponde el pago solidario de los beneficios sociales entre empresas vinculadas económicamente con respecto a los créditos laborales de sus trabajadores que mantenga pendientes una de ellas, sin perjuicio de reconocer que cada una de las empresas tengan una autonomía y personalidad jurídica propia y, además, tengan una relevancia unitaria en el ámbito laboral como si se tratara de una sola empresa con pluralidad de empresarios, regida por el principio general de la responsabilidad solidaria de todos sus miembros, lo que encuentra justificación en el principio de primacía de la realidad por encima de las formas jurídicas y la irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos en el artículo 26 inciso 2) de la Constitución Política del Estado.*

Undécimo: *Que, la vinculación económica en el ámbito laboral tiene importancia relevante puesto que en ejercicio de la gestión corporativa puede afectarse la continuidad de los trabajadores en su centro de trabajo, al trasladarlos de su empresa originaria a otra empresa vinculada económicamente servicios individuales y colectivos generados en la relación laboral, supuesto que ha ocurrido en el presente caso, conforme ha quedado establecido por las instancias de mérito en el proceso.*

Duodécimo: *Que, existen Sentencias Casatorias en casos similares al presente, como las Resoluciones Casatorias N° 274-2007 y N° 269-2007 - Lima ambas del veintidós de mayo de dos mil ocho y N° 132-2002 ? Lima; las que sostienen que debido al carácter tuitivo del Derecho Laboral corresponde el pago solidario de los beneficios sociales entre empresas vinculadas económicamente respecto de los créditos laborales de sus trabajadores que mantenga pendientes una de ellas, sin perjuicio de reconocer que cada una de*

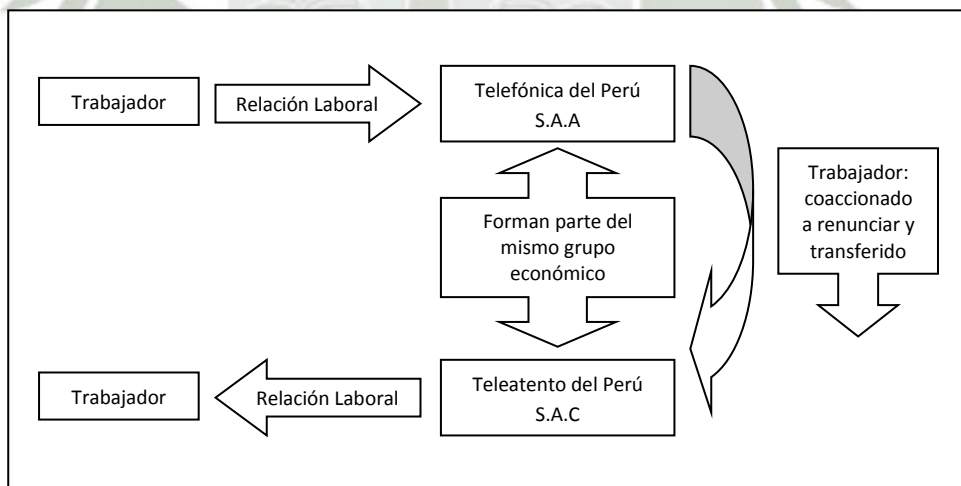
las empresas tengan una autonomía y personalidad jurídica propia, y además tengan relevancia unitaria en el ámbito laboral como si se tratara de una sola empresa con pluralidad de empresarios, regida por el principio general de la responsabilidad solidaria de todos sus miembros, lo que encuentra justificación en el Principio de Primacía de la Realidad por encima de las formas jurídicas. Asimismo en la Sentencia Casatoria No 932-2002 de fecha seis de mayo de dos mil cinco, se pronuncia sobre la solidaridad entre empresas vinculadas económicamente. Esta solidaridad se encuentra justificada en el principio de primacía de la realidad por encima de las formas jurídicas y el principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos constitucionalmente.

Décimo Tercero: *Que, el interés del Derecho del Trabajo es otorgar protección al trabajador, reconociendo una situación de asimetría en la relación laboral; el aplicar el artículo 1183 del Código Civil al caso, como pretenden las recurrentes, implicaría no otorgar una protección adecuada pese a que se ha establecido por las instancias de mérito un aprovechamiento indebido de parte de las empresas demandadas -al determinar la existencia de invalidez e ineficacia de la renuncia formulada por la accionante a su anterior empleadora al desprenderse de los hechos que ésta se encontraba viciada de intimidación ejecutada por la empresa co-demandada Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, quien incorporó a la misma trabajadora a una empresa si bien distinta, empero integrante del mismo Grupo Económico con la finalidad de desconocer derechos individuales y colectivos que formaban parte de su esfera jurídica y por tal razón con la condición de derechos adquiridos permitiendo la afectación de los derechos laborales de la demandante, toda vez que en el proceso se encuentra plenamente establecido que las co-demandadas tienen vinculación económica en mérito a las Leyes anotadas que regulan el tema y a la afectación de los derechos laborales del actor. La solidaridad se ha declarado en base a las normas ampliamente desarrolladas en las sentencias de mérito y no en base a una presunción como pretenden alegar las recurrentes, razón por la cual esta denuncia es **infundada**.*

Décimo Cuarto: *Que, en cuanto a la inaplicación de los artículos 6, 31 y 51 de la Ley General de Sociedades y el artículo 78 del Código Civil, corresponde señalar que, efectivamente, al hecho de haberse declarado en el proceso la existencia de vinculación económica entre las co-demandadas y consecuentemente su responsabilidad solidaria frente a la acreencia laboral, en modo alguno importa infracción al principio de autonomía de la persona jurídica, puesto que la responsabilidad solidaria de ambas no reposa en considerar a ambas empresas como una sola persona jurídica, sino que, asumiendo su individualidad, esta responsabilidad recae en la vinculación económica que subyace al formar parte del mismo grupo económico; por consiguiente, la sentencia de vista no incurre en la causal de inaplicación de las citadas normas, por lo que esta denuncia es **infundada**. (...)*”.

En el caso descrito, una trabajadora de la empresa Telefónica del Perú S.A.A fue coaccionada a renunciar, para posteriormente ser transferida a la empresa Teleatento del Perú S.A.C, vinculada económicamente e integrante del mismo grupo económico.

Cuadro N° 10



Fuente: Elaboración propia

La Corte Suprema en este caso, determinó el pago solidario de las obligaciones laborales, en atención a la vinculación económica existente entre ambas

codemandadas, quienes además integraban el mismo grupo económico, situación que fue aprovechada por las mismas con la finalidad de desconocer derechos individuales y colectivos que formaban parte de la esfera jurídica de la trabajadora, pues la extinción del vínculo laboral con la empresa Telefónica del Perú S.A.A se produjo a través de una renuncia coaccionada, viciada de intimidación, ejecutada por esta última empresa, quien posteriormente procedió a incorporar a la trabajadora a la planilla de la empresa Teleatento del Perú S.A.C.

Vemos aquí, que el Tribunal Supremo con buen criterio, ordenó el pago solidario, no solo por el hecho de que las codemandadas estaban vinculadas económicamente y que la trabajadora prestó servicios para las mismas en forma sucesiva, sino además concluyó, que la solidaridad debía aplicarse por el aprovechamiento indebido de tales circunstancias de parte de las codemandadas, al determinar la existencia de invalidez e ineficacia de la renuncia formulada por la trabajadora, la cual fue inducida por su empleadora, la empresa Telefónica del Perú S.A.A y posterior incorporación a la planilla de la empresa Teleatento del Perú S.A.C, actos que implicaron el desconocimiento sus derechos laborales tanto individuales como colectivos.

Se desprende también de la casación bajo comentario, que la Sala Suprema refrendó lo resuelto por el Juez y la Sala Superior, respecto a la remisión efectuada por estas instancias a las disposiciones legales en materia tributaria y resoluciones expedidas por la Superintendencia de Banca y Seguros y la Comisión Nacional Supervisora de Empresa y Valores del Perú, que regulan los casos de *partes vinculadas, vinculación económica y grupo económico*, ello ante la inexistencia de un norma laboral que regule tales supuestos, remisión que legalmente resulta posible conforme a lo establecido en el inciso 8° del artículo 139° de la Constitución Política del Estado.

Podemos apreciar, que la Corte Suprema en esta Sentencia Casatoria, desarrolló el supuesto de la vinculación económica y de la prestación de servicios a dos empresas en forma sucesiva, habiéndose verificado además una conducta conducta dirigida a eludir el pago de los beneficios laborales, materializada en una renuncia

coaccionada y posterior incorporación a la planilla de otra empresa. Cabe resaltar, que la vinculación económica en esta Sentencia Casatoria, se fundamentó jurídicamente en las disposiciones del Derecho Financiero, ante la inexistencia de una norma de Derecho Laboral, remisión efectuada al amparo del numeral 8° del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, en mérito al cual no se puede dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley.

Por otro lado, la Corte Suprema indicó, que el interés del derecho del trabajo es otorgar protección al trabajador, reconociendo una situación de asimetría en la relación laboral; siendo que al aplicar el artículo 1183° del Código Civil al caso, como pretendieron las empresas codemandadas, implicaría no otorgar una adecuada protección a la parte trabajadora dado que esta no reconoce la solidaridad en materia laboral frente a empresas vinculadas y agrupadas.

En consecuencia, creemos que lo resuelto por el supremo tribunal en este caso, tiene una clara alusión -aunque la sentencia no lo mencione- o relación con el acuerdo adoptado por el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del año 2008, en tanto se ha determinado la existencia de responsabilidad solidaria no solo en los supuestos establecidos en el artículo 1183° del Código Civil, sino además en aquellos en que se evidencia vinculación económica, grupo de empresas o fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores, supuestos que han sido desarrollados y comprobados tanto en las instancias de mérito como por la propia Sala Suprema en esta Sentencia Casatoria.

Finalmente, un aspecto esencial que se desprende del contenido de la sentencia, es la necesidad de contar con una norma legal de carácter general que regule la responsabilidad solidaria en materia laboral, ya que si bien es posible legalmente la remisión a otras disposiciones del ordenamiento jurídico por vacío o deficiencia de la ley que consagra el inciso 8° del artículo 139° de la Constitución Política, también lo es, que se requiere de herramientas jurídicas que tengan como finalidad la protección de los derechos laborales.

3.4 Casación Laboral N° 3733-2009-Lima, de fecha 03 de setiembre del año 2010, expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema y publicada en el Diario Oficial El Peruano el día 01 de diciembre del año 2011, resolvió lo siguiente:

*“(…) **SEXTO:** La Constitución Política del Estado en su artículo 24 señala que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Asimismo el artículo 26 indica que en la relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.*

***SETIMO:** El principio de primacía de la realidad, es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, el Tribunal Constitucional ha precisado en la STC N.º 1944-2002-AA/TC, que: “(…) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (fundamento 3).*

***OCTAVO:** Que, los artículos 5 y 7 del Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupo Económicos aprobado por la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores mediante Resolución CONASEV N° 090-2005-EF-94.10 su fecha veintiocho de diciembre del dos mil cinco: definen a la vinculación (económica) como la relación entre dos personas, naturales o jurídicas que conlleva a un comportamiento concertado presumiendo su existencia - salvo prueba en contrario - cuando forman parte del mismo grupo económico, esto es el conjunto de personas jurídicas cualquiera que sea su actividad u objeto social, donde alguna de ellas ejerce el control de las demás o donde el control de las personas jurídicas que lo conforman es ejercido por una misma persona natural o un mismo conjunto de personas naturales entendiéndose por tal la capacidad de dirigir la administración de la persona jurídica.*

***NOVENO:** Que, en observancia de la normatividad previamente invocada y en virtud del principio de la primacía de la realidad queda debidamente probado en autos la vinculación económica y empresarial existente entre la*

recurrente y la Agencia de Noticias Teleflash Sociedad Anónima Cerrada al conformar ambas empresas un mismo grupo económico y empresarial, y ello es así no sólo por la participación de acciones en ambas empresas de una misma persona Manuel Delgado Parker como afirma el letrado que auspicia a la recurrente, sino por la relación familiar de los accionistas que pertenecen al mismo grupo empresarial GRUPORPP, y que ambas empresas funcionan en el mismo local; situación que la recurrente pretende que ésta Sala Casatoria revalore, razones por las que la denuncia debe desestimarse. (...).”.

Se trata del caso de una trabajadora que interpuso una demanda de pago de beneficios sociales, utilidades e indemnización por despido arbitrario en contra de la empresa Radio Programas del Perú S.A. (ahora Grupo RPP S.A.) y la empresa Agencia de Noticias Teleflash S.A.C, quien laboró para la empresa Grupo RPP S.A como Ejecutiva de Ventas de Publicidad desde el 10 de mayo del año 1999 hasta el 05 de febrero del año 2003, fecha en la que fue cesada de manera arbitraria. Sostuvo, que la empresa Grupo RPP S.A solo cumplió con pagarle los beneficios sociales que correspondía al sueldo básico percibido de esta empresa, no así los beneficios correspondientes a las comisiones por venta de publicidad, concepto que era parte de su ingreso mensual y que la empresa Grupo RPP S.A, en calidad de empleador, a efectos de encubrirla le exigía emitir facturas por estos servicios a favor de la empresa Agencia de Noticias Teleflash S.A.C y de la misma empresa Grupo RPP S.A.

Sobre la pretensión planteada, las instancias de mérito declararon fundada en parte la demanda, sustentando su decisión en la existencia de un grupo empresarial y económico, de la cual es parte Grupo RPP S.A, así como la empresa Teleflash S.A.C, personas jurídicas en donde no solo participa como accionista una misma persona, como don Manuel Delgado Parker, sino que además pagaron a la demandante servicios profesionales a través de recibos por honorarios girados por esta.

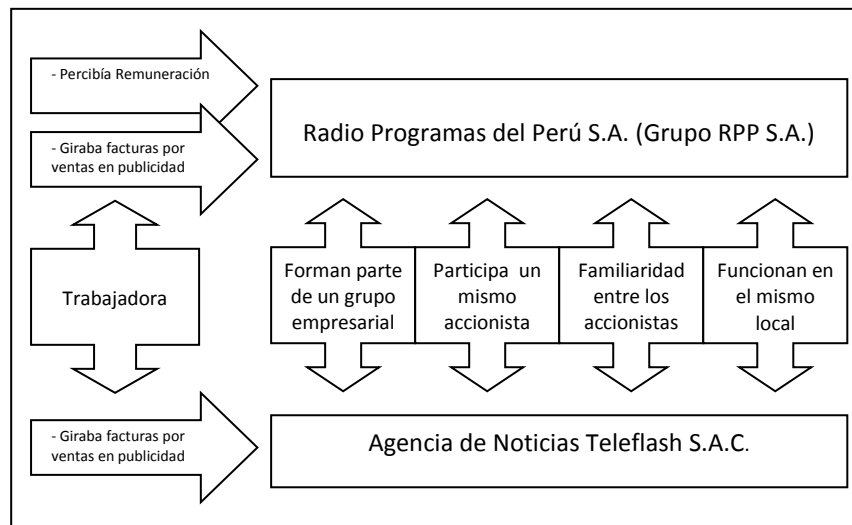
El Grupo RPP S.A interpuso recurso de casación en contra la Sentencia de Vista expedida por la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, a

través del cual solicitó la inaplicación de los artículos 5° y 7° del Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos, aprobado por Resolución CONASEV N° 090-2005-EF-94.10. En el recurso impugnatorio, alegó que sus accionistas son Genaro Delgado Parker y Héctor Delgado Parker, siendo el señor Manuel Delgado Parker un miembro del directorio lo que no implica, en modo alguno, la existencia de vinculación económica. Asimismo, señaló que Grupo RPP S.A y Teleflash S.A.C, son empresas distintas y no existe una presencia común de una misma persona en la titularidad de las acciones de ambas durante el periodo reclamado.

La Sala Suprema, resolvió que los artículos 5° y 7° del Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos, definen a la vinculación económica, como la relación entre dos personas naturales o jurídicas que conlleva a un comportamiento concertado presumiendo su existencia –salvo prueba en contrario– cuando forman parte de un mismo grupo económico, esto es el conjunto de personas jurídicas que lo conforman es ejercido por una misma persona natural o un mismo conjunto de personas naturales entendiéndose por tal la capacidad de dirigir la administración de la persona jurídica. También estableció, que en aplicación del principio de primacía de la realidad, quedó probada la vinculación económica y empresarial existente entre las demandadas, materializada en lo siguiente:

- i.** La participación de acciones en ambas empresas de una misma persona, don Manuel Delgado Parker;
- ii.** La relación familiar de los accionistas que pertenecen al mismo grupo empresarial; y,
- iii.** Ambas empresas funcionan en el mismo local.

Cuadro N° 12



Fuente: Elaboración propia

Podemos apreciar que la Corte Suprema, determinó la existencia de vinculación económica entre las empresas demandadas, tanto por la propiedad sobre las acciones de ambas de una misma persona, como por la relación de parentesco entre los accionistas de las empresas demandadas, las cuales además funcionaban en un mismo local, sustentado jurídicamente su decisión, en el carácter prioritario e irrenunciable de los derechos laborales, en el principio de primacía de la realidad y en una norma del sistema financiero que regulaba el tema de vinculación económica.

En atención a lo resuelto por el Tribunal Supremo, sostenemos que también debió establecerse, si la vinculación económica y el grupo empresarial, fueron utilizados para evadir el pago de los derechos laborales de la trabajadora demandante. Al respecto, consideramos que ello si ocurrió, pues la remuneración básica y sus correspondientes beneficios, eran pagados por la empresa Grupo RPP S.A, y el pago de la remuneración variable o comisiones por venta de publicidad, se encubría su pago a través de recibos por honorarios girados por la trabajadora a la empresa Grupo RPP S.A y a la empresa Agencia de Noticias Teleflash S.A.C para hacer efectivo el pago de comisiones por venta de publicidad, lo que evidencia un aprovechamiento de la vinculación económica y el grupo empresarial que estuvo dirigido a afectar el patrimonio laboral del trabajador, en tanto que la trabajadora

solo percibía los beneficios sociales por el sueldo básico percibido y no por el total de la remuneración que en la realidad le correspondía, que estaba integrada por la remuneración básica más remuneración variable o comisiones.

En consecuencia, se desprende del caso materia de análisis, diversos factores que determinaron la obligación de pago por parte de ambas empresas demandadas de los beneficios laborales de la trabajadora; así pues, concurrieron la vinculación económica, grupo empresarial y el fraude configurado en el aprovechamiento de dichas figuras para evadir la obligación laboral;

3.5 Casación Laboral N° 328-2012-Lima, de fecha 21 de setiembre del año 2012, expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República y publicada en el diario oficial “El Peruano” el día 28 de febrero del año 2014, resolvió lo siguiente:

“(…) En efecto, este Supremo Tribunal estima que la argumentación desarrollada en primera y segunda instancia aborda suficientemente los motivos por los cuales considera la existencia de un contrato de trabajo por la prestación efectuada para las codemandadas entre los periodos comprendidos entre el ocho de agosto de dos mil seis hasta el treinta de junio de dos mil siete en Copeinca Sociedad Anónima; del primero de julio de dos mil siete al treinta de octubre de dos mil siete para Ribar Tuna Sociedad Anónima Cerrada; y, del primero de noviembre de dos mil siete al treinta de abril de dos mil ocho 2008 para Ban Can Sociedad Anónima Cerrada, y que atendiendo al principio de veracidad y la presunción del artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el vínculo laboral siempre fue continuado. Así, en las mismas se determinó que la accionante se encontraba sujeta a autorizaciones e indicaciones de su empleador al momento de ejecutar sus labores, conforme se desprende de la traducción oficial de la constancia de fecha treinta de abril de dos mil ocho, en el que se señala que la demandante prestaba servicios para las codemandadas realizando traducciones en general, así como se encargaba de la administración y supervisión del centro de datos en el proceso de Debida

Diligencia; en tal sentido, al ejecutar dichos servicios, no podía decir libremente qué documentos traducir, en qué términos y la oportunidad de realización. Es así que, se acredita la prestación personal, pues ninguna de las codemandadas niega los servicios recibidos; la remuneración, se encuentra probada con el tenor del Acta de Verificación de Despido Arbitrario; y, la subordinación, de acuerdo a la constancia traducida y contenida de los correos electrónicos. De otro lado, el desarrollo argumentativo desplegado para condenar al pago solidario de los adeudos laborales determinados también se encuentra suficientemente motivado al haberse comprobado la utilización fraudulenta de la figura del grupo económico para burlar los derechos laborales de la demandante, en principio, vulnerando su derecho a la estabilidad laboral que propugna la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado; así como vulnerando el cálculo de otros beneficios sociales que tienen como base, precisamente, el elemento de la continuidad en la prestación de los servicios (compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones).

CUARTO: *Desarrollando la causal descrita en el acápite b), la recurrente argumenta que la Sala ha invocado una supuesta responsabilidad solidaria en el pago de los adeudos laborales, sin sustentar dicha decisión en la norma material pertinente. Por el contrario, debió aplicar el artículo 1183 del Código Civil que establece que la solidaridad no se presume, sino que solo la ley o el título de la obligación la establecen de forma expresa. En tal sentido, afirma que se ha preferido elaborar una nueva teoría de atribución de responsabilidad solidaria ligada a la “voluntad o intención de defraudar al trabajador”, sin importarle la existencia de la regulación descrita, pues lo razonable habría sido repartir la responsabilidad frente a la demandante, de acuerdo a los periodos en los que estuvo vinculado con cada una.*

QUINTO: *Conforme lo han establecido las instancias de mérito nos encontramos ante un supuesto de grupo de empresas, al cual se le define como el conjunto de empresas, formal y aparentemente independientes, que están, sin embargo, recíprocamente entrelazadas, al punto de formar un todo complejo pero compacto, en cuanto responde a un mismo interés; también se lo define como aquel que integra a varias sociedades pudiendo una de ellas, en*

virtud de un contrato o por cualquier otro medio, ejercer una influencia decisiva sobre la actuación del resto, que están bajo su dirección; del mismo modo se les considera una reunión, conglomerado o conjunto de empresas de comunes intereses, actividades similares o afines o también con objetos sociales que dentro de un aparato o circuito productivo resultan concatenados y de ayuda mutua; en suma, se trata, de “varias empresas jurídicamente independientes, sometidas a una estrategia general común. Esto es, de unidades empresariales autónomas en torno a una dirección unitaria”. Así, pues, en el caso sub estudio se ha podido identificar a los elementos que la doctrina mayoritaria reconoce como constitutivos de este fenómeno económico- jurídico, esto es, la existencia de varias empresas jurídicamente independientes y el sometimiento a una estrategia común o general de conjunto o también conocida como dirección unitaria.

SEXTO: *Así, pues, debe precisarse que las prácticas corporativas de holdings empresariales no son prohibidas por el Derecho en general; en efecto, en el Perú, su existencia está normada por Resolución de la Superintendencia de Banca y Seguros N° 445-2000, y la Resolución de CONASEV N° 722-97-EF-94.10; y en el campo del Derecho del Trabajo, el grupo de empresas solamente adquiere significación jurídica cuando a través de su existencia se vulneran derechos laborales, en ostensible fraude a la ley.*

SÉTIMO: *En este sentido, en el caso de autos, un primer dato indicativo de la presencia de un grupo de empresas, es que las codemandadas detentan entre sus uncionarios a la misma persona, el señor Iván Orlic Ticeran, quien es gerente general de dos de las codemandas: Ribar Tuna Sociedad Anónima Cerrada y Ban Can Sociedad Anónima Cerrada; un segundo dato indicativo lo constituye la información contenida en la documental obrante a fojas sesenta y cinco a sesenta y seis, en tanto de la misma se infiere que en los hechos, las codemandadas se encuentran sujetas a una única dirección, ejercida por el señor Iván Orlic Ticeran; quien ejerce control sobre las tres codemandadas, independientemente de que la recurrente Corporación Pesquera Inca Sociedad Anónima Cerrada indique que esta persona únicamente detenta el diez por ciento del accionariado de esta empresa; en efecto, conforme han señalado las instancias de mérito, en el documento en mención, es el señor Ivan Orlic*

Ticera, quien firma en representación de todas las codemandadas, disponiendo como en este caso, la certificación de los servicios brindados por la demandante a favor, indistintamente, de las codemandas; lo que importa que en la práctica fue esta persona quien asumió la marcha empresarial unitaria de las emplazadas.

OCTAVO: *La determinación de que, en los hechos, se trata de un único contrato de trabajo cuyo empleador es el grupo mismo y, en específico, las empresas a las cuales se le han prestado servicios efectivos; justifica la extinción de un contrato de trabajo con una sociedad conformante y el inmediato surgimiento de otro con alguna de las demás empresas del grupo, es decir, la sucesiva prestación de servicios para sus diferentes integrantes; en ese sentido, la accionante prestó servicios a la emplazada Corporación Pesquera Inca Sociedad Anónima Cerrada, con fecha ocho de agosto de dos mil seis hasta el treinta de junio de dos mil siete, para luego prestarle servicios a Ribar Tuna Sociedad Anónima Cerrada, desde el día inmediatamente posterior, primero de julio de dos mil siete, en condiciones de laboralidad idénticas, conforme se ha verificado luego de valorados los medios de prueba presentados hasta el treinta de octubre de dos mil siete; y nuevamente ser “contratada” en otra de las empresas del grupo (Ban Can Sociedad Anónima Cerrada) el día inmediato posterior, esto es, el primero de noviembre de dos mil siete hasta el treinta de abril de dos mil ocho. Esta sucesión de hechos resulta ser un mecanismo o modalidad usual a través de la cual se ejecuta el desplazamiento de trabajadores al interior del grupo de empresas con la finalidad, en algunos casos, de mantener una apariencia de plena independencia no sólo societaria y formal, sino funcional y de asunción de responsabilidades. En tal sentido, para resolver este conflicto jurídico laboral, resulta de aplicación el principio de la primacía de la realidad, que como es consabido, consiste en “la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias”, tal como lo señala Plá Rodríguez en su obra “Los Principios del Derecho del Trabajo”, quien además señala que este principio básico ha tenido una diversidad de alcances prácticos, siendo uno de ellos el identificar el concepto de “conjunto económico o patrimonial”, para que la diversidad de personas jurídicas no aparezca como un obstáculo a la*

acción del trabajador dirigida a hacer efectivos los derechos que resultan de la prestación de sus servicios.

NOVENO: *En efecto, si bien inicialmente la existencia de un grupo empresarial no determina la condena al pago solidario de los adeudos laborales reconocidos a los trabajadores; empero, éste sí procede en caso se comprobare la existencia de fraude en la contratación de los mismos, con el ánimo de eludir pago de obligaciones laborales que tienen como presupuesto fáctico la continuidad en los servicios prestados; que, en el caso de autos, este Supremo Tribunal estima que la condena al pago solidario del adeudo total establecido en las instancias de mérito, se encuentra sustentando en el hecho de que, a pesar que las codemandadas estén constituidas formalmente y posean –se entiende- capitales propios, sin embargo, está acreditado que éstas responden a un objetivo económico común, por lo que, habiendo quedado acreditado que la accionante formalmente ha celebrado contratos sucesivos – sin solución de continuidad- a favor de cada una de las empresas del grupo; se aprecia un animus fraudulento, en primer término, de evitar el pago de beneficios sociales tratando de encubrir la relación como una de naturaleza civil; en segundo lugar, al tratar de hacer responsable del pago de eventuales deudas laborales, únicamente a las empresas del grupo consideradas “independientemente”, es decir en periodos diferenciados, evita la persecutoriedad de los bienes del empleador que –se colige con razonabilidad- circulan con libertad al interior del grupo; y, en tercer término, esta contratación sucesiva pretende “cortar” la naturaleza indeterminada del vínculo, supuesto fáctico a partir del cual se liquidan beneficios sociales como: la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones. En consecuencia, queda claro que la utilización del grupo de empresas en el caso en concreto se produjo con ánimo fraudulento, lo que, es precisamente el sustento jurídico de la condena de la existencia de una obligación solidaria; conforme el acuerdo del Pleno Jurisdiccional Nacional de Lima, realizado los días veintisiete y veintiocho de junio de dos mil ocho, cuando respecto a la condena de solidaridad se 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.”; por lo tanto, el recurso debe ser desestimado también en este extremo. (...)”.

En el presente caso, la trabajadora demandó a las empresas Copeinca S.A, Ribar Tuna S.A y Ban Can S.A, con el objeto de que en forma solidaria paguen sus beneficios laborales. De los antecedentes del proceso, se tiene que prestó servicios bajo un relación de naturaleza civil para las empresas Copeinca S.A desde el 1 de agosto del año 2006 hasta el 30 de junio del año 2007, Ribar Tuna S.A desde el 1 de julio del año 2007 al 30 de octubre del año 2007 y Ban Can S.A.C desde el 1 de noviembre del 2007 al 30 de abril del año 2008, realizando traducciones en general, así como se encargó de la administración y supervisión del centro de datos en el proceso de Debida Diligencia.

En primera y segunda instancia se declaró la existencia de un contrato de trabajo por la prestación efectuada para la empresas demandadas por los períodos referidos, en aplicación del principio de primacía de la realidad y la presunción del artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, apreciándose por tanto, que los servicios fueron prestados en forma personal, siendo remunerados y subordinado, condenándose por ello al pago solidario de los adeudos laborales ascendente a la suma de S/. 51,109.72 soles, al haberse comprobado la utilización fraudulenta del grupo económico para burlar los derechos laborales de la demandante, vulnerando su derecho a la estabilidad laboral que propugna la existencia un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, así como vulnerando el cálculo de otros beneficios sociales que tienen como base el elemento de la continuidad en la prestación de los servicios.

La empresa Copeinca S.A, en el recurso de casación, denunció como causales, la contravención de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso y la inaplicación del artículo 1183° del Código Civil. En relación a la primera causal, sostuvo, que la Sala incurrió en una motivación indebida al concluir la existencia de cada uno de los elementos que constituyen una relación laboral y la vinculación

económica entre todas y cada una de las empresas codemandadas, aún cuando se brindó suficientes elementos objetivos para no avalarla y en consecuencia el pago solidario. Sobre la segunda causal, argumentó que la Sala invocó responsabilidad solidaria en el pago de adeudos laborales, sin sustentar su decisión en la norma material pertinente, debiendo aplicar por el contrario el artículo 1183° del Código Civil que establece que la solidaridad no se presume, sino que solo la ley o el título de la obligación la establecen en forma expresa.

Al resolver el recurso de casación, la Sala Suprema verificó que las instancias de mérito argumentaron satisfactoriamente la existencia de un contrato de trabajo entre la demandante y las empresas demandadas por los períodos mencionados, a partir de la acreditación de una prestación personal de servicios, remuneración y subordinación en las funciones encomendadas.

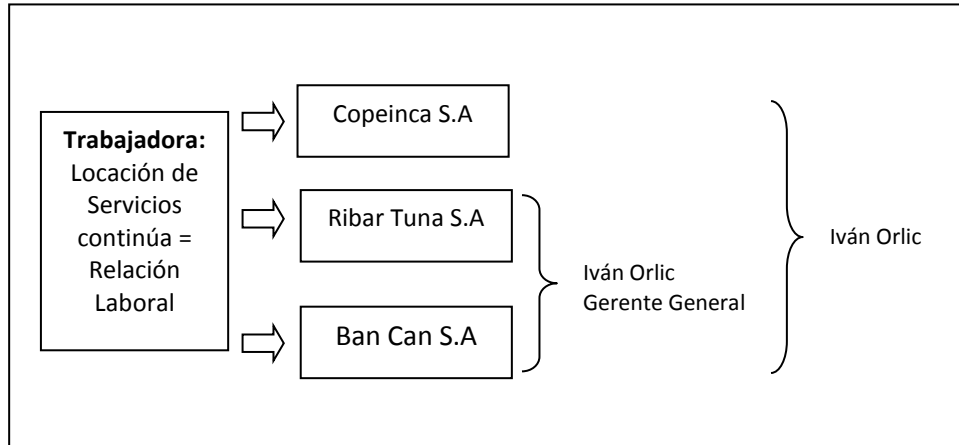
Asimismo, estimamos que el Tribunal Supremo motivó suficientemente el pago solidario de los adeudos laborales, procediendo a establecer en primer lugar la existencia de un grupo de empresas, jurídicamente independientes pero sometidas a una estrategia común o general; y, en segundo lugar, procedió a determinar si se ha utilizado fraudulentamente este mecanismo a fin de eludir el pago de beneficios laborales.

En tal contexto, la Sala Suprema con buen criterio determinó la existencia de un grupo de empresas, sustentando su decisión en la doctrina desarrollada sobre el particular y jurídicamente en la Resolución de Superintendencia de Banca y Seguros N° 445-2000 y la Resolución de CONASEV N° 722-97-EF-94.10, precisan como datos indicativos los siguientes:

- i. Las codemandadas detentan entre sus funcionarios a la misma persona el señor Iván Orlic Ticeran, quien es gerente general de dos de las codemandadas Ribar Tuna S.A.C y Ban Can S.A.C; y,*
- ii. De la prueba documental, se comprueba que las codemandadas se encuentran sujetas a una única dirección ejercida por el señor Iván Orlic*

Ticeran, quien ejerce control sobre las tres codemandadas y asumió la marcha empresarial unitaria.

Cuadro N° 13



Fuente: Elaboración Propia

En cuanto a la utilización fraudulenta del grupo de empresas, la Sala Suprema sustentó su decisión en los siguientes puntos:

- i. Se evitó el pago beneficios sociales tratando de encubrir la relación como una de naturaleza civil (aplicación del principio de primacía de la realidad);*
- ii. Al tratar de hacer responsable del pago de eventuales deudas laborales, únicamente a las empresas del grupo consideradas “independientemente, es decir, en períodos diferenciados, evita la persecutoriedad de los bienes del empleador que –se colige con razonabilidad- circulan con libertad al interior del grupo (persecutoriedad de los bienes); y,*
- iii. La contratación sucesiva de la demandante, pretende cortar la naturaleza indeterminada del vínculo, supuesto fáctico a partir del cual se liquidan beneficios sociales como la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones (aplicación del principio de continuidad).*

En conclusión consideramos que la Sala Suprema ha realizado un análisis completo, respecto a la existencia de un grupo de empresas y la utilización de dicha práctica corporativa con ánimo fraudulento para evadir la obligación laboral. Es importante señalar, que se incorpora a la determinación del grupo de empresas y el fraude, el principio de la primacía de la realidad que impone la preferencia de los hechos sobre las formas, formalidades o las apariencias y el principio de continuidad que implica la garantía del trabajador de desarrollar su actividad laboral de manera continua e indefinida. Así, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se estableció la naturaleza laboral de los servicios prestados por la actora que estaban encubiertos en una relación de naturaleza civil, con lo que se evitó el pago de los beneficios laborales por las codemandadas; y, en aplicación del principio de continuidad, se concluyó que la contratación sucesiva de la demandante, se afectó la naturaleza indeterminada del vínculo laboral y por ende el pago de los beneficios laborales que tienen como presupuesto la continuidad de los servicios, tales como la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones; siendo los supuestos fácticos mencionados, los que configuraron la utilización fraudulenta del grupo de empresas para eludir el pago de los derechos laborales.

Por tanto, el caso analizado nos ayuda a entender que la existencia de vinculación económica y grupo de empresas no determina la condena al pago solidario de los adeudos laborales, sino más se sustenta en la utilización fraudulenta de dicha práctica corporativa.

3.6 Casación Laboral N° 10759-2014-Lima, de fecha 09 de marzo del año 2015 expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República, y publicada en el diario oficial “El Peruano” el día 30 de octubre del año 2015, se resolvió lo siguiente:

“(…) **Sétimo:** El artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR (Texto Único 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 plazo indeterminado”.

***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.*

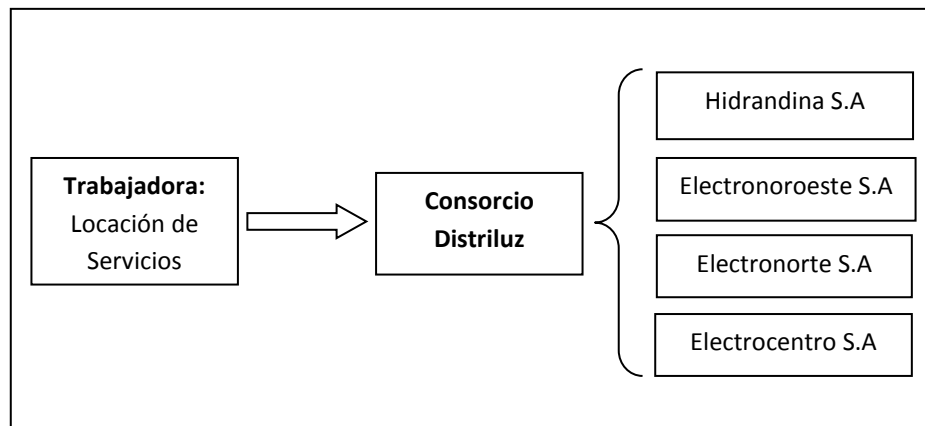
***Décimo:** En el caso materia de controversia, del Contrato de Locación de Servicios, que corre en fojas treinta y uno a treinta y cuatro, se aprecia en la cláusula segunda que las codemandadas como integrantes del grupo “Distriluz” contrataron al demandante con el objeto de que preste sus servicios de asesoría técnica especializada en tecnología informática, hecho que es ratificado con la tarjeta de presentación, 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 DISTRILUZ.*

***Décimo 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 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 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 evidencie 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**. (...)”*

En el presente caso, una persona natural demandó acumulativamente a la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electronorte Medio S.A. – Hidrandina S.A, a la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electronoroeste S.A. – Electronoroeste S.A, a la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Norte S.A – Electronorte S.A. y a la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Centro S.A. – Electrocentro S.A, el pago solidario de los beneficios sociales que se han generado por los servicios prestados a las mencionadas empresas. Dichas empresas integraban un consorcio denominado “Distriluz”, que contrataron al demandante mediante un contrato de locación de servicios con el objeto de que preste sus servicios de asesoría técnica especializada en tecnología informática.

Cuadro N° 14



Fuente: Elaboración Propia

La Sala Suprema determinó la naturaleza laboral de la relación contractual que existió con las codemandadas integrantes del grupo empresarial “Distriluz”, al haberse verificado el carácter subordinado y permanente de las labores efectuadas por el demandante a favor de las empresas del consorcio. Asimismo, estableció el pago solidario de los adeudos laborales, en atención a que las empresas integrantes del grupo, se beneficiaron de las labores prestadas por el actor, sin perjuicio de reconocer que cada una de las empresas tengan una autonomía y personalidad jurídica propia, justificando su decisión en el principio de primacía de la realidad, en el carácter tuitivo del derecho laboral, en la prioridad de pago de las obligaciones laborales y en el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional del Año 2008.

Se puede apreciar, que el pago solidario de los beneficios sociales, se sustentó en la naturaleza laboral de los servicios prestados por el demandante encubiertos por un contrato de locación de servicios, así como en la existencia de un consorcio o grupo de empresas que contrataron al demandante bajo dicha relación contractual, habiéndose beneficiado sus miembros integrantes de sus labores. También, aunque le Tribunal Supremo no lo señala, se puede concluir la utilización fraudulenta del consorcio o grupo de empresas, a fin de evadir el pago de los derechos laborales del demandante, hecho que se evidencia por la suscripción de un contrato de locación de servicios que encubría la naturaleza laboral de los servicios prestados,

pues se pudo verificar el carácter subordinado y permanente de los mismos, en aplicación de lo dispuesto por los artículos 4° y 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Entonces, tenemos que una vez más en la línea jurisprudencial de la Corte Suprema el grupo de empresas, la prestación de servicios -en este caso paralela- y el fraude, se presentan como supuestos que configuran el pago de los beneficios sociales.

3.7 Casación Laboral N° 4871-2015-Lima, de fecha 29 de marzo del año 2016, expedida la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República y publicada en el diario oficial “El Peruano” el día 30 de junio del año 2016, resolvió lo siguiente:

*“(…) **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. (...)”.

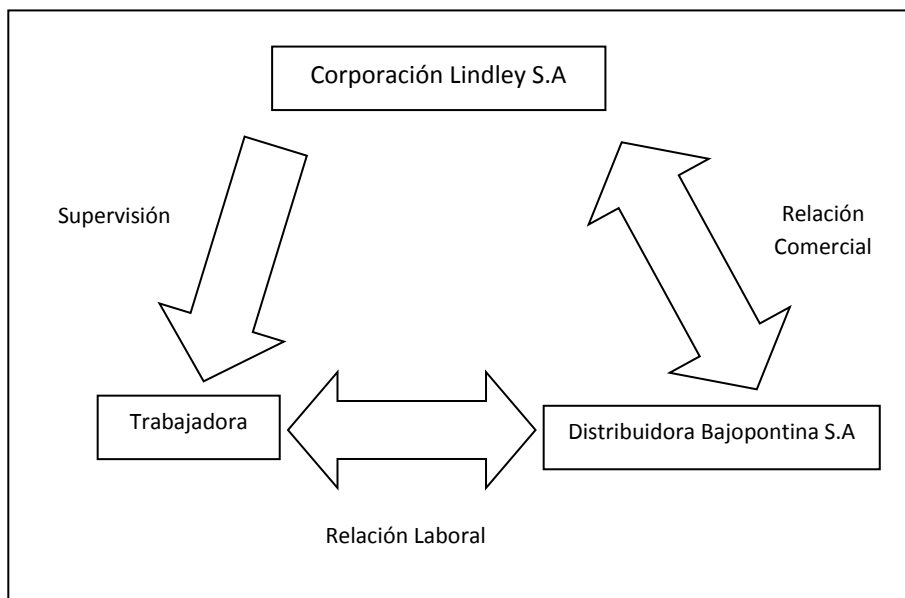
En el presente caso, la accionante solicitó a la empresa Distribuidora Bajopontina S.A (empleador) y a la empresa Corporación Lindley S.A cumplan con pagarle en forma solidaria una indemnización por daños y perjuicios por concepto de daño a la persona y daño moral, derivados de un accidente de trabajo que le provocó la mutilación de la mano izquierda. En primera instancia, se reconoció el pago de la indemnización por concepto daño moral y daño a la persona a favor de la parte demandante en la suma de S/. 300,000.00 soles, siendo modificado dicho monto en segunda instancia por los conceptos referidos a la suma de S/. 100,000.00 soles. La codemandada Corporación Lindey S.A interpuso recurso de casación, invocando como una de sus causales, la inaplicación del artículo 1183° del Código Civil.

Al resolver el recurso de casación, el Tribunal Supremo señaló que para determinar la existencia de una obligación solidaria, por regla general esta debe estar expresamente establecida en la ley o el título de la obligación conforme al artículo 1183° del Código Civil; sin embargo, agregó que dicha regla en materia laboral no es absoluta, puesto que la naturaleza de los derechos que se discute, opera algunas excepciones, las mismas que se han recogido en la jurisprudencia y que finalmente han sido plasmadas en el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2008, en el cual se acordó por unanimidad, que existe solidaridad en la 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.

La Sala Suprema, desestimó la causal invocada por la codemandada Corporación Lindley S.A sobre la inaplicación del artículo 1183° del Código Civil, por no presentarse el presupuesto fáctico establecido en dicha norma, teniendo en cuenta que el Colegiado de la Sala Superior determinó que la codemandada Corporación Lindley S.A no solo coordinaba la venta de los productos que elaboraba, sino que

además, a través de los denominados desarrolladores supervisaba las labores de la demandante.

Cuadro N° 15



Fuente: Elaboración Propia

En tal sentido, convenimos con lo argumentado por la Corte Suprema respecto a que la obligación solidaria en materia laboral, no solamente se circunscribe a los supuestos regulados en el Código Civil, sino además se configura en los casos de vinculación económica, grupo de empresas y fraude, lo que en efecto ha sido reconocido en diferentes oportunidades por la jurisprudencia y el Pleno Jurisdiccional Nacional del año 2008; sin embargo, no se ha efectuado un mayor análisis sobre su aplicación al caso concreto, pues no se emite pronunciamiento respecto a que si las codemandadas se encontraban vinculadas económicamente o integraban un grupo de empresas, además si estas han actuado con ánimo fraudulento para evadir los derechos laborales de la demandante, careciendo por tanto de motivación sobre este extremo.

3.8 Resolución del Tribunal Constitucional N° 06322-2007-PA/TC, de fecha 9 de diciembre del año 2008, resolvió el recurso de agravio constitucional interpuesto por la empresa Energy Services S.A contra la resolución de la Sala de Derecho

Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República que declaró improcedente la demanda de amparo promovida.

En el presente caso, la empresa Energy Services S.A interpuso una acción de amparo en contra del Juez de Vigésimo Sexto Juzgado Laboral de Lima, con la finalidad de que se declare la nulidad de la sentencia expedida en el proceso sobre pago de beneficios sociales seguido por Christian Franklin Gonzáles Corrales en contra de Energy Services del Perú S.A.C y en consecuencia se declare ineficaz el cobro de la suma de dinero dispuesta en la referida sentencia.

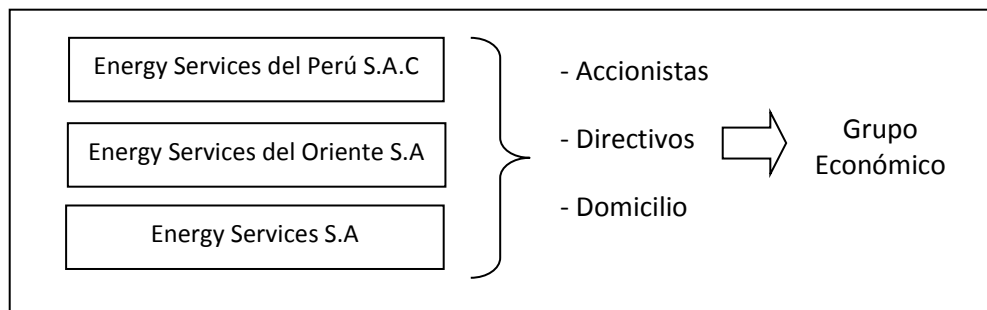
La empresa Energy Services S.A alegó que se atentó contra sus derechos de tutela efectiva, debido proceso y derecho de defensa, toda vez que al haberse considerado en la sentencia que las empresas Energy Services del Perú S.A.C, Energy Services del Oriente S.A.C y Energy Services S.A, constituyen un solo grupo económico, existiendo peligro inminente que se ejecute forzosamente la sentencia y se afecte sus bienes y cuentas bancarias en un proceso judicial que no ha sido parte ni emplazada.

El Tribunal Constitucional resolvió declarar improcedente la demanda de acción de amparo, en aplicación del artículo 4° del Código Procesal Constitucional, al no haber interpuesto la empresa Energy Services S.A ningún medio impugnatorio en contra de la sentencia que pretendió dejar sin efecto a través del proceso de amparo. Sobre este extremo, la mencionada empresa manifestó en su recurso de apelación y agravio constitucional, que no se apersonó al proceso en la vía ordinaria laboral y no formuló recurso alguno contra la sentencia en razón que no era parte de tal proceso.

Al respecto, el Tribunal Constitucional señaló que no resultaba atendible dicho argumento, pues en la sentencia expedida en la vía ordinaria laboral, se determinó con toda claridad que las empresas Energy Services del Perú S.A.C y Energy Services S.A forman parte del mismo empresarial en el que concurren, no solo los mismos accionistas y directivos, sino que también comparten el mismo domicilio en el que se han notificado las resoluciones del proceso laboral, no pudiendo por

tal motivo alegar que no tuvo conocimiento de la sentencia que no impugnó oportunamente.

Cuadro N° 16



Fuente: Elaboración Propia

En tal sentido, podemos apreciar que el Tribunal Constitucional en esta jurisprudencia, desarrolló someramente los supuestos de vinculación económica y grupo de empresas, puntualizando la existencia de una relación de conexidad entre las empresas citadas, materializada en la intervención de los mismos accionistas y directivos, compartiendo además el mismo domicilio, supuestos que en el proceso laboral han servido de sustento para condenar al pago de beneficios sociales a las empresas Energy Services del Perú S.A.C, Energy Services del Oriente S.A.C y Energy Services S.A, por constituir un mismo grupo económico y que en la práctica configuran un solo empleador para efectos laborales y que son esenciales para determinar el pago solidario de los adeudos laborales.

4. SUPUESTOS DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL CONTRATO DE TRABAJO

Previamente a desarrollar los supuestos, podemos definir a la *responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo o en las obligaciones laborales*, como aquella responsabilidad solidaria pasiva contractual, que se estructura en la intervención de un acreedor-trabajador y una multiplicidad de deudores que pueden estar constituidos por empleadores, empresas vinculadas económicamente o integrantes de un grupo de

empresas, que actúan con ánimo fraudulento para evadir el pago de los beneficios sociales del trabajador.

La jurisprudencia de la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional, así como el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2008, como fuentes formales del Derecho del Trabajo, han desarrollado los supuestos que configuran la responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo, estando los mismos referidos a los casos en que se acredite o se compruebe la existencia de *vinculación económica*, *grupo de empresas* y *fraude a la ley*. A continuación procedemos a exponer cada uno de ellos:

4.1 Vinculación económica

En materia laboral no existe una norma de aplicación general que establezca una definición legal del concepto vinculación económica, razón por la cual nos remitiremos, conforme lo han venido realizando los órganos jurisdiccionales en todas las instancias, a las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 179-2004-EF Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, así como lo dispuesto en la Resolución SBS N° 5780-2015 que Aprueban nuevas Normas Especiales sobre Vinculación y Grupo Económico (anteriormente regulada por la Resolución SBS N° 445-2000) y la Resolución SMV N° 019-2015-SMV-01 que aprueba el Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos (anteriormente aprobada por la Resolución CONASEV N° 722-97-EF/94.10 y la Resolución CONASEV N° 090-2005-EF-94.10), así como lo previsto en el Decreto Supremo N° 008-2008-TR Reglamento de la Ley MYPE, para posteriormente plantear a nuestro criterio una definición sobre vinculación económica.

En efecto, el literal b) del artículo 32-A del Decreto Supremo N° 179-2004-EF (norma destinada a evitar la evasión tributaria), señala que dos o más personas, empresas o entidades son *partes vinculadas* cuando una de ellas participa de manera directa o indirecta en la administración, control o capital de la otra; o

cuando la misma persona o grupo de personas participan directa o indirectamente en la dirección control o capital de varias personas, empresas o entidades. Vemos, aquí que lo esencial es la participación de una persona o grupo de personas en la dirección, control o capital de otra u otras personas, pudiendo inferir sobre éstas circunstancias la existencia de vinculación entre ellas.

Ahora bien, la Resolución SMV N° 019-2015-SMV-01 de fecha 17 de setiembre del año 2015 que aprobó el Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos, enumeró los supuestos bajo los cuales se presume vinculación, salvo prueba en contrario, clasificándolos en dos grupos, esto es, por parentesco entre personas naturales y por propiedad y/o gestión entre personas naturales y personas jurídicas.

Por su parte, el artículo 3° de la Resolución SBS N° 5780-2015 que aprueba nuevas Normas Especiales sobre Vinculación y Grupo Económicos, establece que se entiende por vinculación por riesgo único a la relación entre dos o más personas y/o entes jurídicos donde la situación financiera o económica de uno repercute en el otro u otros, de tal manera que, cuando uno de estos tuviese problemas financieros o económicos, el otro u otros se podrían encontrar con dificultades para atender sus obligaciones; también, señala que existe vinculación por riesgo único entre las personas jurídicas y/o los entes jurídicos que pertenecen a un mismo grupo económico y, entre estos y las personas naturales que ejercen el control de dicho grupo económico; finalmente, señala que se presume que existe vinculación por riesgo único entre los cónyuges, entre las personas y/o entes jurídicos que tienen relación de propiedad y/o de gestión

En tanto, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 008-2008-TR Reglamento de la Ley MYPE, establece los supuestos de vinculación económica entre micro y pequeñas empresas, que de configurarse alguno de ellos, determina su exclusión de los alcances y beneficios que otorga el Decreto Supremo N° 007-2007-TR Ley MYPE, beneficios que comprende entre otros aspectos, la aplicación a sus trabajadores de un régimen laboral especial. Así, en el mencionado artículo se desprenden los siguientes supuestos:

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; y,*
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.*
(...)"

Podemos apreciar, que los supuestos anteriormente citados, se configuran a partir de relaciones sobre aportaciones en el capital social, gestión o administración, parentesco, consanguineidad y afinidad, relaciones comerciales y hasta obligacionales, presentándose así una gama amplia de supuestos de vinculación económica, que con buen criterio el legislador ha regulado y que resultan una

importante referencia para determinar la vinculación económica como un supuesto que constituye responsabilidad solidaria.

En consecuencia, entendemos como vinculación económica la relación entre dos o más personas, sean éstas naturales o jurídicas, cuando una de ellas participa en la gestión, administración, control o en el patrimonio o capital social de la otra. Asimismo, existe vinculación económica por la denominada relación de conexidad, materializada en relaciones sobre aportaciones en el capital social, propiedad sobre las acciones o participaciones, gestión, administración, parentesco, consanguineidad y afinidad, relaciones comerciales y hasta obligacionales, por mencionar algunos criterios, pues los mencionados no implican en modo alguno una lista cerrada, sino puede admitirse otros que denoten relación de conexidad.

A ello debemos agregar, que la vinculación económica no sólo se ciñe a la relación entre personas naturales y jurídicas que desarrollan una actividad económica y/o empresarial, sino además es extensiva a aquellas personas naturales que sin realizar dichas actividades tienen trabajadores a su cargo, como ocurre en el caso del régimen laboral de trabajadores del hogar que regula la Ley N° 27986, en el cual evidentemente la identificación del empleador es compleja.

Es importante precisar, que la vinculación económica en el ámbito laboral adquiere importancia jurídica, cuando además se compruebe la existencia de fraude para evadir el pago de los adeudos laborales como consecuencia de un análisis conjunto de los hechos y pruebas, lo que significara que los deudores estarán obligados solidariamente al pago de los mismos.

4.2 Grupo de empresas

Otro de los supuestos que configura la existencia de responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales es el *grupo de empresas o grupo económico*, que según Daniel Echaiz Moreno, es un fenómeno derivado de la *concentración empresarial* de naturaleza *multi-articulada*, constituido por dos o más empresas jurídicamente

autónomas y en el que existe una dirección unificada destinada a la satisfacción del interés grupal para lo cual se establecen relaciones de dominación – dependencia, las que importan el control ejercido por uno o varios sujetos dominantes sobre la empresa o empresas dominadas⁵².

Entonces, preliminarmente podemos inferir que el grupo de empresas se origina de la denominada concentración empresarial, que en razón de Oswaldo Hundskopf Exebio se conceptúa como “*el fenómeno por el cual dos o más empresas convienen en unir esfuerzos y capitales para obtener un beneficio común*”⁵³; y, por Alonso Morales Acosta como “*la acumulación de medios de producción en un negocio, en una actividad económica o en un titular*”⁵⁴. En ese sentido, el grupo de empresas constituye una figura basada en la unión de dos o más empresas para lograr un beneficio común. Asimismo, el grupo de empresas debe estar integrado por dos o más empresas que conservan su autonomía jurídica con una dirección unificada que tiene por objeto el interés del grupo y que además existe un control ejercido por una sociedad matriz o por la empresa dominante.

Bajo éste contexto, se puede extraer tres características esenciales que poseen los grupos de empresas: (i) *autonomía jurídica*. (ii) *relación de dominación-dependencia*; y, (iii) *dirección unificada*. La autonomía jurídica significa que las empresas integrantes del grupo conservan su propio objeto, denominación, titular o titulares, planilla de trabajadores, así como la titularidad de todo derecho que legal o contractualmente les corresponda y las obligaciones que hayan contraído. Por su parte, la relación de dominación-dependencia implica que la dominación intensa y duradera ejercida por un sujeto sobre una empresa genera para el primero el control y, para la segunda, la dependencia; dicha dominación podrá conseguirse en razón de la propiedad, la existencia de gerentes comunes o algún contrato. Por

⁵² ECHAIZ MORENO, Daniel. “El grupo de empresas como nuevo tema de derecho societario”. Revista Jurídica del Perú Nº 31. Febrero 2002. p.75.

⁵³ HUNDSKOPF EXEBIO, Oswaldo. “Regulación jurídica de los grupos de empresas”. En: Informativo Legal Rodrigo. Lima, Asesores Financieros. Noviembre de 1998. Volumen 149. p. 19.

⁵⁴ MORALES ACOSTA, ALONSO. “Los grupos de sociedades”. En: Revista Peruana de Derecho de la Empresa. Lima. Editorial Asesorandina. Noviembre de 1994. Nº 44. p. 104.

último, la dirección unificada es la capacidad del sujeto dominante para imponer sus decisiones a una empresa, rigiéndose para tal efecto por el principio del interés grupal.

En esta línea, Jorge Toyama Miyagusuku menciona que los grupos de empresas están formados por *conglomerados de empresas legalmente distintas* pero que, en la práctica, *actúan con una continua gestión y dirección centralizada –usualmente una matriz, holding-*, de tal manera que aparecen frente al mercado como una sola unidad económica⁵⁵.

En conclusión, el grupo de empresas es un fenómeno corporativo que nace de la concentración empresarial, integrado por dos o más empresas que mantienen su autonomía jurídica, pero que están sujetas a una dirección unificada, cuyo objeto es el interés del grupo, debiendo entenderse el concepto de empresa desde una perspectiva amplia, es decir, concebida como aquella unidad económica dedicada a actividades con fines lucrativos.

Elmer Arce Ortiz estima que: *“el grupo de empresas no es otra cosa que varias empresas, jurídicamente independientes, sometidas a una estrategia general común. Esto supone una serie de empresas que gozan de total autonomía interna, en uso de la cual son ellas quienes dictan o instruyen al trabajador en la forma en que el trabajo sea prestado, así como la retribución que pagarán cambio de este trabajo”*⁵⁶. Al respecto, como se ha mencionado anteriormente, cada una de las empresas que conforman el grupo, mantienen su autonomía jurídica, lo que implica entre otros aspectos, conservar su propia planilla de trabajadores, instruyendo a los mismos sobre la prestación de sus servicios y cotizando la remuneración que corresponda por tales servicios.

⁵⁵ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral. Editorial Gaceta Jurídica. Año 2008. p. 378.

⁵⁶ ARCE ORTIZ, Elmer. “El contrato jurídico de Grupo de Empresas en el Derecho del Trabajo. Aspectos Individuales de la Gestión”. En: Revista Asesoría Laboral. Lima. Abril de 2003. p. 13.

Por ello, ante éstas circunstancias, consideramos que la responsabilidad solidaria es absolutamente procedente, entre las empresas del grupo, deviniendo en un instrumento legal y de protección de los derechos laborales del trabajador adquiridos por la prestación de sus servicios, frente a un *empleador complejo*, integrado por varias empresas, a las cuales prestó servicios en forma simultánea sucesiva o alternada, debiendo asumir en forma solidaria las obligaciones laborales contraídas con el trabajador.

Por otro lado, como se ha visto la jurisprudencia de la Corte Suprema, ante el vacío normativo laboral en materia de grupo de empresas, se ha remitido supletoriamente y en forma reiterada a lo establecido en el Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos aprobado actualmente por la Resolución SMV N° 019-2015-SMV-01 y anteriormente por la Resolución CONASEV N° 722-97-EF/94.10 y la Resolución CONASEV N° 090-2005-EF-94.10, que en su artículo 7° define al grupo económico de la siguiente manera:

“Artículo 7.- DEFINICIÓN DE GRUPO ECONÓMICO

Grupo Económico es el conjunto de entidades, nacionales o extranjeras, conformadas por al menos dos entidades, cuando alguna de ellas ejerce el control sobre la o las demás o cuando el control sobre las entidades corresponde a una o varias personas naturales que actúan como unidad de decisión. Las personas naturales no forman parte del grupo económico.”.

En igual sentido, la Resolución SBS N° 5780-2015 que Aprueba nuevas Normas Especiales sobre Vinculación y Grupo Económico anteriormente regulada por la Resolución SBS N° 445-2000, en su artículo 8° primer define al grupo económico de la siguiente forma:

“Artículo 8.- Definición de grupo económico

Entiéndase por grupo económico 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 jurídicos corresponde a una o varias personas naturales que actúan de manera conjunta como una unidad de decisión. (...)”.

Observamos que el tratamiento legal del grupo económico o grupo de empresas contenido en las resoluciones mencionadas, está referido a un conjunto de entidades o personas jurídicas nacionales o extranjeras sujetas a un control de una persona jurídica integrante del grupo o a una o varias personas naturales que actúa como unidad de decisión, precisando que estas últimas no forman parte del grupo económico.

Sobre el particular, consideramos que en el derecho laboral el grupo de empresas no solamente debe estar restringida o entenderse a la persona jurídica, sino que debe extenderse a la empresa en su más amplio concepto, es decir, como aquella unidad económica con fines lucrativos.

Por ello, ante el vacío normativo en materia laboral, resulta válida la remisión de los órganos jurisdiccionales a otras normas para no dejar de administrar justicia; sin embargo, no es lo más adecuado, pues dada la gran importancia que revisten los derechos laborales, es necesario una regulación especial en la materia sobre la responsabilidad solidaria ante la existencia de grupo de empresas o grupo económicos.

Ahora bien, el Proyecto de la Ley General de Trabajo, incorpora la definición de grupo de empresas y la responsabilidad solidaria de las empresas integrantes del grupo en las cuales haya prestado servicios el trabajador (artículo 6°), así como las presunciones sobre la existencia de grupo de empresas (artículo 7°), temas que serán abordados en el punto 7 del presente capítulo.

4.3 Fraude a la ley

La palabra fraude se deriva del latín *fraus, fraudis* (engaño, daño derivado de un engaño en lengua jurídico).

La real academia española de la lengua, define al vocablo fraude, como una *acción contraria a la verdad y a la rectitud, que perjudica a la persona contra quien se*

comete. También, lo describe, como un *acto tendente a eludir una disposición legal en perjuicio del Estado o de terceros*⁵⁷.

Para Jorge Cubides Camacho, el fraude es toda maquinación realizada con el propósito de obtener una ventaja ilícita, un perjuicio injusto a terceros o la evasión del imperio de una norma legal⁵⁸.

Entonces, el fraude en sentido amplio es una acción o un acto que se realiza con el objeto de obtener una ventaja ilícita en perjuicio de terceros, o se efectúa con el fin de evadir una disposición legal.

Entre la inmensa gama de acciones u actos fraudulentos, la doctrina en el derecho civil, resalta dos de sus especies, el “*fraude pauliano*” y el “*fraude a la ley*”.

El fraude pauliano o el fraude al acto jurídico, o para algunos autores el *fraude a los acreedores*, se encuentra regulado en el artículo 195° del Código Civil, que establece lo siguiente:

“El acreedor, aunque el crédito esté sujeto a condición o a plazo, puede pedir que se declaren ineficaces respecto de él los actos gratuitos del deudor por los que renuncie a derechos o con los que disminuya su patrimonio conocido y perjudiquen el cobro del crédito. Se presume la existencia de perjuicio cuando del acto del deudor resulta la imposibilidad de pagar íntegramente la prestación debida, o se dificulta la posibilidad de cobro”.

Al respecto, Guillermo Lohmann Luca de Tena, señala que en sentido estricto el fraude de acreedores es un comportamiento impropio o imperfecto del deudor. Comportamiento traducido en un acto jurídico estructural y formalmente perfecto, de contenido patrimonial, mediante el cual el deudor, a sabiendas o no midiendo las posibles consecuencias de su conducta, crea las condiciones para frustrar la posibilidad de que su acreedor pueda satisfacer sus créditos mediante la ejecución

⁵⁷ <http://buscon.rae.es/drae/srv/search?id=VyTdt1g3GDXX2Ep9PsZO>. 06-11-2012. 20: 30

⁵⁸ CUBIDES CAMACHO, Jorge. Obligaciones. Quinta Edición. Bogotá Año 2007. p. 222.

de sus bienes conocidos, que quedarían total o parcialmente fuera del alcance del acreedor⁵⁹.

En tal sentido, la ley otorga al acreedor la facultad de solicitar, que se declaren ineficaces los actos onerosos o gratuitos practicados por el deudor con el fin de disminuir su patrimonio, hasta hacer incobrable el crédito. La finalidad es recomponer el patrimonio del deudor que ha ocasionado perjuicio a los acreedores.

Por ***fraude a la ley*** se entiende a “*una conducta que aparentemente es conforme a una norma (a la llamada norma cobertura), pero que produce un resultado contrario a otra u otras normas o al ordenamiento jurídico en su conjunto (norma defraudada)*”⁶⁰.

Javier Neves Mujica, señala que mediante el fraude a la ley, se pretende dar indebida cobertura legal a un supuesto toda vez que la norma aplicable es otra. Se busca así beneficiarse de los efectos de una ley cuya aplicación no correspondería. De advertirse esta situación irregular, la ley defraudada surtirá sus efectos⁶¹. En esta institución hay una norma de cobertura que utiliza el empleador con el propósito de eludir la verdadera regulación aplicable al hecho⁶².

En concreto, la figura de fraude a la ley supone la utilización por el empleador de una norma jurídica válidamente posible, pero a la vez aparente, para lograr con ello beneficios que no corresponden y contrarios a los previstos por el ordenamiento jurídico. Por ejemplo, en forma general se puede citar los reiterados y frecuentes casos, en los que se encubre una relación laboral a plazo indeterminado a través de

⁵⁹ CODIGO CIVIL COMENTADO 209 ESPECIALISTAS. Derecho de las Personas. Acto Jurídico. Editorial Gaceta Jurídica. Tomo I. Tercera Edición. Diciembre-2010. p. 620.

⁶⁰ ATIENZA, Manuel y RUIZ MANERO, Juan. Ilícitos atípicos. Editorial Trotta. Madrid. Segunda Edición 2006. p. 74.

⁶¹ NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Año 2007. p. 38.

⁶² NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Año 2003. p. 38.

la suscripción de un contrato de trabajo sujeto a modalidad, un contrato de locación de servicios o un convenio de modalidades formativas laborales. En forma especial, podemos citar el caso analizado por la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 3733-2009-Lima y comentado anteriormente, en el que la remuneración de una trabajadora estaba constituida por la remuneración básica y la remuneración variable (comisiones por venta de publicidad), siendo pagada la remuneración básica y sus correspondientes beneficios por la empresa Grupo RPP S.A y el pago de la remuneración variable se encubría a través de recibos por honorarios girados por la trabajadora a la empresa Grupo RPP S.A y a la empresa Agencia de Noticias Teleflash S.A.C, empresas vinculadas económicamente e integrantes del mismo grupo, lo que evidencia fraude a ley, configurado en el aprovechamiento de dichas figuras corporativas para afectar el patrimonio laboral de la trabajadora, en tanto que solo percibía los beneficios sociales por el sueldo básico percibido y no por el total de la remuneración integrada por la remuneración básica más remuneración variable o comisiones, estando esta última encubierta en la emisión de recibos por honorarios.

Finalmente, consideramos que el fraude a la ley como supuesto que determina la existencia de responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales, debe concurrir con los supuestos de vinculación económica o grupo empresas anteriormente desarrollados.

5. LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD

Alonso García describe que los principios del derecho del trabajo, son *“aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de la relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho”*⁶³.

⁶³ ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del Trabajo. Barcelona. Año 1980. t. I. p. 247.

El Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-AI/TC primera parte del Fundamento 20, señaló sobre los principios laborales constitucionales lo siguiente:

“Denomínase como tales a aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas.”.

Se tiene entonces, que los principios del derecho del trabajo, constituyen las líneas directrices o las reglas rectoras, informadoras e inspiradoras de las normas laborales y diseñadoras de la regulación de las relaciones de trabajo. En tal sentido, como refiere Rubio Zevallos, son la piedra angular en el estudio, interpretación y aplicación del Derecho del Trabajo; de ahí su enorme trascendencia⁶⁴.

En nuestra Carta Magna se encuentran regulados los denominados “principios laborales constitucionalizados”, tales como el Principio Protector establecido en el artículo 23°, el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos previsto en el artículo 26.2, el Principio Indubio Pro Operario establecido en el artículo 26.3 y el Principio de Continuidad prescrito en el artículo 27°.

El principio de la primacía de la realidad, también llamado de veracidad, sin duda alguna es uno de los principios más reconocidos, difundidos y aplicados en el Derecho del Trabajo, que si bien no ha sido constitucionalizado; sin embargo, éste se manifiesta de manera implícita en nuestro ordenamiento y se impone por el carácter tuitivo de nuestra Constitución Política del Estado, tal como lo ha estimado el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0991-2000-AA/TC Fundamento 3 al señalar que:

⁶⁴ RUBIO ZEVALLOS, Isaac. Del Régimen Laboral de Construcción Civil en los Gobiernos Locales y otras Entidades Públicas. Cromeo Editores E.I.R.L. Primera Edición. Año 2017. p. 31.

“(…) El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución del Trabajo, que ha visto este como un deber y un derecho., base del bienestar social, y medio de la realización de la persona (artículo 22°) y, además, como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23°). Dicho de otro modo, el tratamiento constitucional de una relación laboral impone que sea enfocado precisamente en estos términos”.

Dicho principio ha sido regulado en una norma laboral de carácter especial, específicamente en la Ley General de Inspección del Trabajo que señala, “2. *Primacía de la Realidad, en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados*”⁶⁵.

El maestro uruguayo Américo Plá Rodríguez en su obra clásica “Los Principios del Derecho del Trabajo” nos dice que:

*“El principio de la primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos”*⁶⁶.

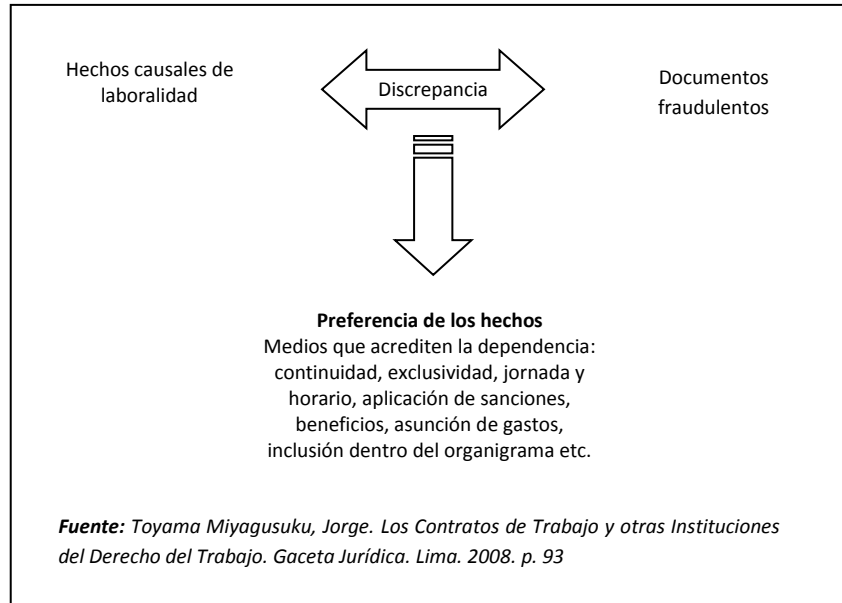
La definición planteada por el profesor Plá, en igual medida ha sido recogida por el Tribunal Constitucional en el Fundamento 3 de la Sentencia expedida en el Expediente N° 1944-2002-AA/TC según lo siguiente:

“(…) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

⁶⁵ Artículo 2° numeral 2° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

⁶⁶ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires. Año 1998. p. 313.

Cuadro N° 17



Javier Neves Mujica manifiesta, que ante cualquier situación en que se produzca una discordia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el derecho prefiere esto sobre aquello. Un clásico aforismo del Derecho Civil enuncia que las cosas son lo que determinan su naturaleza y no su denominación⁶⁷. También, refiere que el principio de primacía de la realidad opera en situaciones como las siguientes:

- a) Si las partes fingen la celebración de un contrato de trabajo y la constitución de una relación laboral, para engañar a terceros -como las entidades aseguradoras-, y así obtener ventajas indebidas en materia de Seguridad Social.*
- b) Asimismo, cuando los sujetos llaman a su contrato como de locación de servicios, pese a que en la relación subsiguiente el supuesto comitente ejerce un poder de dirección sobre el aparente locador.*
- c) También, si se celebra un contrato de trabajo de duración determinada, que esconde una prestación de servicios por tiempo indefinido. Aquí, se produce lo que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 77, denomina una desnaturalización del contrato temporal.*

⁶⁷ NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Año 2009. p. 42.

d) Igual ocurre cuando el empleador califica a un trabajador como de confianza, pese a que su labor no encuadra en las características propias de dichos cargos, que prevé el artículo 43° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

e) Por último, estamos también ante un caso similar si el trabajador figura inscrito en la planilla de una empresa de servicios, que no es sino una ficción para permitir que la empresa usuaria se descargue responsabilidad⁶⁸.

Se desprende los casos mencionados como ejemplos por el jurista Neves Mujica, que por aplicación del principio de primacía de la realidad se deberá preferir los hechos sobre las formas o apariencias.

En conclusión el principio de primacía de la realidad, pone en contraposición el aspecto fáctico y el aspecto formal, dando preferencia al primero, es decir, prevalece lo que ocurre en el terreno de los hechos o en la práctica sobre las formas, documentos o acuerdos.

La aplicación del principio de primacía de la realidad, resulta esencial en la determinación e identificación de los supuestos que configuran la responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo. En tal sentido, podemos mencionar que en la Casación N° 10759-2014-Lima, se estableció por aplicación del principio de primacía de la realidad naturaleza subordinada y permanente de las labores realizadas por el trabajador, quien había sido contratado por el grupo empresarial “Distriluz” mediante la celebración de un contrato de locación de servicios, aplicación que en efecto justificó que los integrantes del grupo asuman el pago solidario los de los beneficios laborales generados a favor del trabajador.

También se puede citar la Casación Laboral N° 328-2012-Lima, que conoció el caso de una trabajadora que presto servicios bajo un contrato de naturaleza civil en forma sucesiva y continuada, desempeñando el mismo cargo, para las empresas Copeinca S.A, Ribar Tuna S.A y Ban Can S.A vinculadas e integrantes del mismo grupo económico, verificando la Sala Suprema a partir de la aplicación del principio de primacía de la realidad, que se encubrió una relación de naturaleza laboral, con lo que

⁶⁸ Ibidem. p. 42-43.

se pretendió evitar el pago de beneficios que se liquidan por el plazo indeterminado del vínculo, y que en definitiva determinan el pago solidario como consecuencia de la utilización fraudulenta del grupo económico o grupo de empresas.

No cabe duda, que la aplicación del principio de primacía de la realidad, resulta esencial en la determinación de los supuestos que configuran la responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales, tales como la vinculación económica, grupo de empresas y fraude, debiendo preferirse lo que sucede en el terreno de los hechos sobre las formas o apariencias.

6. INCIDENCIA DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR

La responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo, es una herramienta jurídica que tiene como finalidad la protección de los derechos laborales del trabajador y en consecuencia, faculta al trabajador a poder reclamar su cobro a una multiplicidad de deudores empleadores o no, a cualquiera de ellos contra todos simultáneamente, surtiendo además efectos en los derechos laborales. Al respecto, sin ser una lista cerrada, se tiene:

6.1 Indemnización por despido arbitrario

El artículo 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que corresponde al trabajador una indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones.

Una vez determinada la responsabilidad solidaria de las empresas vinculadas económicamente o integrantes del grupo económico, por la utilización fraudulenta de dichas figuras corporativas, la indemnización a que se refiere el artículo anteriormente mencionado, se calculará en función de la suma de los períodos laborales trabajados para las empresas del grupo.

6.2 Compensación por tiempo de servicios

La compensación por tiempo de servicios (CTS) regulada por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, es un beneficio social de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y de previsión de las contingencias que origina en el trabajador y en su familia, la extinción de la relación laboral.

En consecuencia, para el otorgamiento de la CTS se deben sumar los lapsos de servicios prestados en las diferentes empresas del grupo o empresas vinculadas, como si el trabajador hubiera prestado sus servicios en una sola empresa de modo ininterrumpido.

6.3 Equiparación remunerativa

La remuneración es: *“(…) todo lo que percibe el trabajador por los servicios prestados, sea en dinero o en especie, incluyéndose aquellos conceptos que se perciben con ocasión del trabajo.”*⁶⁹. De otro lado, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia en la Casación N° 052-2001 ha señalado que: *“(…) la remuneración es el resultado de una contraprestación entre el servicio que se presta y el pago de este servicio (…)”*.

Los empleados que desarrollan las mismas labores dentro del grupo o empresas vinculadas, podrán exigir la equiparación remunerativa en atención al principio de igualdad de trato.

6.4 La jornada de trabajo

El artículo 1° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, establece que la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo. También, el artículo 10° del mencionado

⁶⁹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Derecho Individual del Trabajo. Primera Edición. Diciembre 2011. Gaceta Jurídica. Lima 2011. p. 212.

Decreto Supremo señala que el tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y será abonado con un recargo.

La jornada de trabajo estará dada por la suma de las horas trabajadas para las diferentes empresas, el exceso tendrá que ser considerado como sobretiempo, ergo, deberá ser remunerado con el monto extraordinario respectivo.

6.5 Período de prueba

El artículo 10° del Decreto Supremo N° 003-97-TR señala que El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario, pudiendo las partes pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada, debiendo constar dicha ampliación por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

Si se ha superado el período de prueba en una de las empresas del grupo o empresas vinculadas, ninguna de las demás puede exigirle un nuevo período de prueba, aun cuando exista una variación sustancial en las labores que realice.

6.6 Compuo de los plazos de los contratos de trabajo a plazo fijo

El primer párrafo del artículo 74° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites. El segundo párrafo del citado artículo, dispone que podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de 5 años.

El cómputo de los plazos máximos de los contratos de trabajo a plazo fijo, debe importar la sumatoria de los períodos laborados para cada empresa.

7. INTERVENCION DEL MINISTERIO DE TRABAJO EN LA VERIFICACIÓN DE INDICIOS DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la autoridad y entidad administrativa encargada de velar por la adecuada observancia de la *normativa sociolaboral*, teniendo por ello, entre sus facultades la inspección del trabajo, lo que se traduce en la realización de visitas a fin de verificar en el mismo centro de labores, el cabal cumplimiento de las diversas obligaciones laborales por parte de los empleadores.

Anteriormente, el Decreto Legislativo N° 910, y en la actualidad la Ley N° 28806 y su reglamento el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, regulan el Sistema de Inspección del Trabajo, su composición, estructura orgánica, facultades y competencias, de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo⁷⁰, así como tipifican y gradúan las infracciones laborales en las que incurren los empleadores ante los procedimientos de inspección del Ministerio de Trabajo.

Para el objeto de la presente investigación, corresponde especialmente referirnos a lo señalado por el numeral 42.1 del artículo 42° de la Ley N° 28806, el cual establece que: *“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”*. También, el literal d) del artículo 46° de la norma citada, señala lo siguiente: *“Las actas de infracción reflejarán: (...) d) En los supuestos de existencia de responsable solidario, se hará constar tal circunstancia, la fundamentación*

⁷⁰ Convenio de fecha 19 de junio de 1947 celebrado en la ciudad de Ginebra, sobre la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio.

jurídica de dicha responsabilidad y los mismos datos exigidos para el responsable principal”.

Estando a las normas anteriormente descritas, podemos apreciar que el Ministerio de Trabajo a través de su Sistema de Inspección, puede verificar y hacer constar en el acta de infracción respectiva, la existencia de responsabilidad solidaria cuando se verifique que el cumplimiento de las obligaciones laborales corresponda su cumplimiento a varios sujetos en forma conjunta, empero la responsabilidad aludida solamente se aplica respecto de las infracciones que se cometan y las sanciones que se impongan; sin embargo, podemos resaltar que las normas en comentario, se refieren al cumplimiento de obligaciones laborales de *varios sujetos en forma conjunta*, lo cual desde nuestro punto de vista, está relacionado entre otros supuestos, a empleadores vinculados y grupo de empresas, siendo la consignación de tal circunstancia en el acta donde se constaten las infracciones, una prueba importante que acredite, la responsabilidad solidaria de las empresas vinculadas o agrupadas en el cumplimiento de las obligaciones laborales, así como el ánimo fraudulento que busca evadir el reconocimiento y pago de los derechos laborales.

Por otro lado, no se puede dejar de mencionar que los numerales 24.4 y 24.5 del artículo 24° del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, tipifica como infracciones graves en materia de relaciones laborales, *no pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley; y, no depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios*; infracciones que corresponden ser asumidas solidariamente, además de las sanciones que se impongan, por los sujetos obligados en forma conjunta, lo cual como hemos mencionado anteriormente, puede ser empleada como prueba idónea para la determinación de responsabilidad solidaria en el pago de los beneficios sociales reclamados por el trabajador.

8. LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL PROYECTO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO

El proyecto de la Ley General del Trabajo, sobre la cual se han asumido diversas posiciones por la parte trabajadora, empleadora, así como por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es actualmente un intento importante de plasmar en una norma legal de alcance general la responsabilidad solidaria en materia laboral.

Es así que en sus artículos 6°, 7° y 8°, propone una definición de grupo de empresas, los elementos que determinan la existencia de grupo de empresas y el traslado de los trabajadores entre las empresas que conforman el grupo, respectivamente, así tenemos:

“Artículo 6.- 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 presta servicios en varias empresas que conforman un grupo económico son solidariamente responsables por sus derechos. La prestación de servicios simultáneos para más de una empresa debe constar expresamente en el contrato.

Artículo 7°.- Presunción de grupo de empresas

Se presume salvo prueba en contrario, la existencia de un grupo de empresa cuando:

- 1. Desarrollen en conjunto actividades que evidencien su integración económica y productiva.*
- 2. Existe relación de dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras, o cuando los accionistas con poder decisorio fueren comunes.*
- 3. Los órganos de dirección de las empresas estén conformados, en proporción significativa, por las mismas personas naturales.*
- 4. Utilicen una misma denominación marca o emblema.*

Artículo 8.- Traspaso de trabajadores

El Traspaso de trabajadores entre empresas que forman un grupo no afecta las remuneraciones, la categoría, ni la antigüedad del trabajador.”.

Como se puede apreciar el proyecto de la Ley General del Trabajo en los artículos transcritos, plantea la responsabilidad solidaria a partir de la existencia de un grupo de empresas, afectando con tal responsabilidad a las empresas integrantes del grupo en las cuales el trabajador prestó sus servicios, estableciendo además que la prestación de servicios en forma simultánea deben constar expresamente en el contrato.

Asimismo, el proyecto de ley establece los supuestos de presunción *juris tantum* que determina la existencia de un grupo de empresas, reposando los mismos en las actividades desarrolladas por las empresas que evidencien su integración económica y productiva, así como una relación basada en la propiedad de las acciones, en los órganos de dirección conformado en gran proporción por las mismas personas naturales y en la utilización de una misma denominación, marca o emblema.

El traspaso de trabajadores entre empresas que integran un grupo, resulta ser un indicio importante para determinar la existencia en primer lugar del grupo propiamente dicho y en segundo lugar la responsabilidad solidaria de las empresas que lo conforman y que han sido acreedoras o que se han visto beneficiadas con los servicios prestados por el trabajador.

Ahora el proyecto de ley, no distingue entre grupo de empresas reales y/o fraudulentos; entendemos, que se ha optado una fórmula abierta, en tanto que las empresas integrantes de grupo reales o fraudulentos, desde nuestro punto de vista el efecto será el mismo, pues en el primer caso la responsabilidad se extenderá a las empresas en las que el trabajador prestó sus servicios, y en el segundo caso si se determina la existencia de un grupo aparente en donde en realidad solo existe una empresa, la responsabilidad también se aplicará a las empresas en las que supuestamente el trabajador presto sus servicios, ya que el grupo se ha utilizado para evadir obligaciones laborales.

En conclusión, creemos que con buen criterio el legislador pretende establecer la responsabilidad solidaria a partir de la existencia de un grupo de empresas, sobre la base determinados supuestos; no obstante, el proyecto debió recoger además, conceptos como vinculación económica y fraude a la ley, así como la aplicación del principio de primacía de realidad para la verificación de tales supuestos, que han sido abordados en la presente investigación y que provienen esencialmente de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República.



CONCLUSIONES

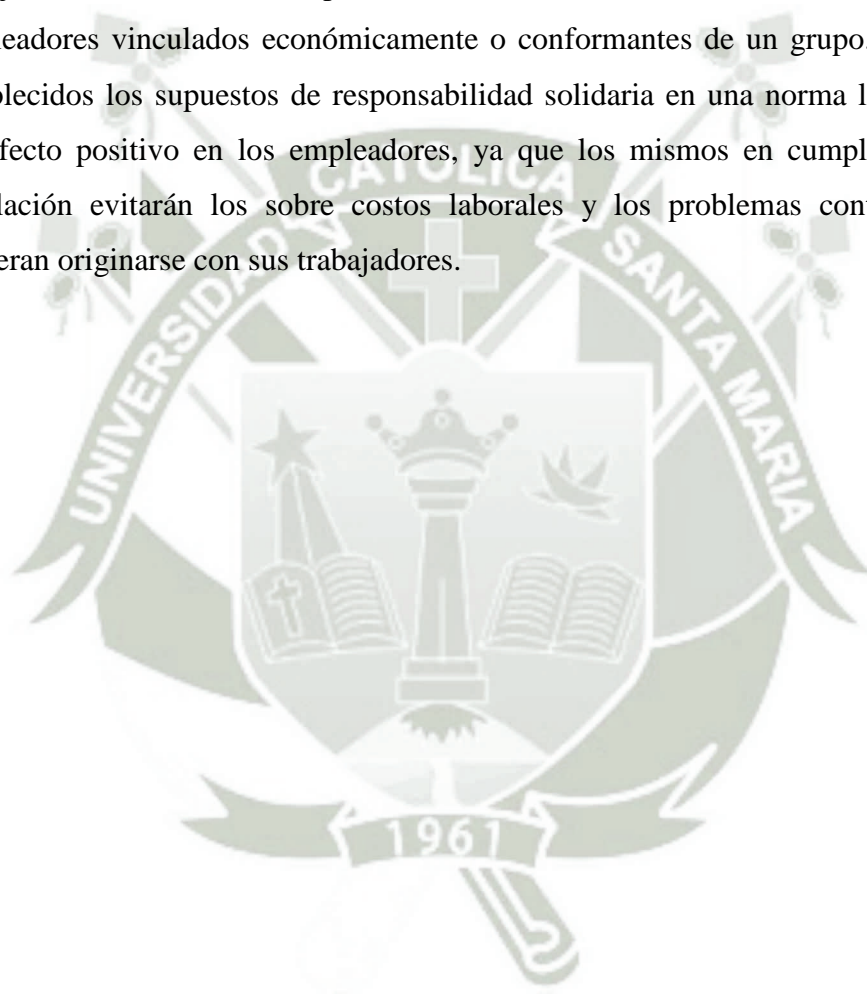
1. El trabajo es toda actividad del hombre, intelectual o física, propia e inseparable de la persona misma, destinada a la producción de un bien o a la prestación de un servicio, con el objeto de generar riqueza destinada a satisfacer sus necesidades y la de su familia.
2. El contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios al empleador de manera personal, directa, por cuenta ajena y subordinada, en forma permanente o sujeto a un plazo determinado, a cambio de una remuneración justa y equitativa que deberá ser pagada por el empleador. Se desprenden como elementos esenciales del contrato de trabajo, reconocidos por la doctrina, la jurisprudencia y la ley, la prestación personal de servicios, remuneración y subordinación, siendo este último el elemento diferenciador del cualquier otro tipo de relación jurídica.
3. El trabajador es una persona natural que se obliga a prestar servicios a un empleador, bajo subordinación a cambio de una remuneración equitativa y suficiente, gozando de la protección y garantías e igualdad ante la ley. En cambio, el empleador es una persona natural o jurídica, patrimonio autónomo, entidad asociativa con o sin fines de lucro, de naturaleza pública o privada, acreedor de los servicios que presta el trabajador, encontrándose facultado para normar y reglamentar sus labores, dictar órdenes y sancionarlo cuando corresponda. Además, el empleador puede estar inmerso en una relación bilateral, así como manifestarse en figuras complejas de carácter triangular o multilateral.
4. La responsabilidad jurídica es la consecuencia por la infracción o incumplimiento por acción u omisión de un deber jurídico u obligación que genera un daño y atenta contra intereses ajenos o de la colectividad en general

5. El contrato de trabajo un acto jurídico o relación jurídica previamente establecida por la voluntad de las partes, en la cual tanto trabajador como empleador asumen recíprocamente obligaciones, por lo que, la responsabilidad civil derivada del incumplimiento o su cumplimiento tardío, parcial o defectuoso, será la contractual
6. Las obligaciones solidarias, son aquellas caracterizadas por la concurrencia de una pluralidad de sujetos en la misma parte de la relación, es decir, todos deudores o acreedores. La solidaridad se da cuando esta ha sido expresamente prevista en la ley o en el título de la obligación que generalmente se identifica con negocios jurídicos. Es pasiva, cuando en la obligación solidaria intervienen una multiplicidad de deudores y un solo acreedor, pudiendo el acreedor dirigirse contra cualquiera de los deudores solidarios o contra todos ellos simultáneamente.
7. La responsabilidad solidaria en el derecho laboral, se encuentra regulada específicamente para las figuras de intermediación laboral y tercerización laboral, así como en el seguro complementario de trabajo de riesgo y en el régimen de construcción civil.
8. La responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales o en el contrato de trabajo, se fundamenta constitucionalmente en el principio protector, en el crédito privilegiado y el principio de irrenunciabilidad de derechos. Asimismo, encuentra fundamento legal en el carácter persecutorio de los derechos laborales.
9. La responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo o en las obligaciones laborales, se define como aquella responsabilidad solidaria pasiva contractual, que se estructura en la intervención de un acreedor-trabajador y una multiplicidad de deudores que pueden estar constituidos por empleadores, empresas vinculadas económicamente o integrantes de un grupo de empresas, que actúan con ánimo fraudulento para evadir el pago de los beneficios sociales del trabajador
10. El Tribunal Constitucional y en el especial la Corte Suprema de Justicia de la República, ha desarrollado a través de su jurisprudencia los supuestos que configuran la responsabilidad solidaria en materia laboral, a partir de la existencia de vinculación

económica, grupo de empresas y la conducta fraudulenta del empleador con el objeto de evadir el pago de los beneficios laborales, supuestos que deben estar regulados en una norma laboral de alcance general.

11. La vinculación económica es la relación entre dos o más personas, sean éstas naturales o jurídicas, cuando una de ellas participa en la gestión, administración, control o en el patrimonio o capital social de la otra. Asimismo, existe vinculación económica por la denominada relación de conexidad, materializada en relaciones sobre aportaciones en el capital social, propiedad sobre las acciones o participaciones, gestión, administración, parentesco, consanguineidad y afinidad, relaciones comerciales y hasta obligacionales, por mencionar algunos criterios, pues los mencionado no implican en modo alguno una lista cerrada, sino puede admitirse otros que denoten relación de conexidad.
12. El grupo de empresas es un fenómeno corporativo que nace de la concentración empresarial, integrado por dos o más empresas que mantienen su autonomía jurídica, pero que están sujetas a una dirección unificada, cuyo objeto es el interés del grupo, debiendo entenderse el concepto de empresa desde una perspectiva amplia, es decir, concebida como aquella unidad económica dedicada a actividades con fines lucrativos.
13. La figura de fraude a la ley supone la utilización por el empleador de una norma jurídica válidamente posible, pero a la vez aparente, para lograr con ello beneficios que no corresponden y contrarios a los previstos por el ordenamiento jurídico.
14. No basta que se verifique la existencia de vinculación económica y grupo de empresas para imputar responsabilidad solidaria, sino además debe concurrir un ánimo fraudulento con el objeto de evadir las obligaciones laborales.
15. La aplicación del principio de primacía de la realidad, resulta esencial en la determinación de los supuestos que configuran la responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales, tales como la vinculación económica, grupo de empresas y fraude, debiendo preferirse lo que sucede en el terreno de los hechos sobre las formas o apariencias.

16. En forma general, se concluye que lo desarrollado en la presente investigación ha confirmado la hipótesis planteada en el plan de investigación, pues ante el vacío normativo y su remisión a otras ramas del derecho para la aplicación de la responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales o en el contrato de trabajo no resulta adecuada, por tanto requiere ser regulada en una norma laboral de carácter y alcance general en que se determinen con precisión y claridad los supuestos de dicha responsabilidad, configurándose un instrumento y mecanismo legal para los trabajadores, en base al cual puedan hacerse cobro de sus beneficios sociales de sus empleadores vinculados económicamente o conformantes de un grupo. Así también, establecidos los supuestos de responsabilidad solidaria en una norma laboral, genera un efecto positivo en los empleadores, ya que los mismos en cumplimiento de su regulación evitarán los sobre costos laborales y los problemas contractuales que pudieran originarse con sus trabajadores.



SUGERENCIAS

1. La responsabilidad solidaria en materia laboral debe ser regulada en una Ley de carácter y alcance general en la que se establezcan en forma clara y precisa los supuestos en que se configura, más aún si se tiene en cuenta que el artículo 1183° del Código Civil establece que la solidaridad se rige por el Principio de Legalidad, es decir, que la misma debe estar expresamente regulada en una norma. En tan sentido se propone la siguiente fórmula legal:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente proyecto de ley se postula dentro del marco de la Constitución Política del Perú, que otorga al trabajador como parte débil de la relación laboral, una especial protección de sus derechos laborales, que encuentra fundamento esencialmente en el principio protector, en el crédito privilegiado y en el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en los artículos 23, 24° y 26° de la Constitución Política del Estado, respectivamente, afirmando con ello el carácter tuitivo del derecho laboral.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional y en el especial la Corte Suprema de Justicia de la República, ha desarrollado como un mecanismo de protección de los derechos laborales del trabajador, los supuestos que configuran la responsabilidad solidaria en materia laboral, a partir de la existencia de vinculación económica, grupo de empresas y la conducta fraudulenta del empleador con el objeto de evadir el pago de los beneficios laborales.

Asimismo, en el “Pleno Jurisdiccional Laboral 2008”, hizo extensiva la responsabilidad solidaria no solo a los supuestos previstos en el artículo 1183° del Código Civil⁷¹, sino además a aquellos en los que se configure vinculación

⁷¹ Artículo 1183.- Carácter expreso de solidaridad

económica, grupo de empresas o fraude con el objeto de burlar los derechos de los trabajadores, pues la regulación de la solidaridad en las obligaciones que desarrolla el Derecho Civil, resulta insuficiente para cumplir el carácter tuitivo del Derecho Laboral, más aún si se tiene en cuenta que la solidaridad según la norma civil se rige por el principio de legalidad o que en su caso conste expresamente en el título de la obligación. También, se consideró

A ello debe agregarse, que si bien en la legislación laboral se identifica la existencia de responsabilidad solidaria expresa en las normas que regulan la tercerización laboral, intermediación laboral y en el régimen de construcción civil, que protege el pago de los beneficios sociales de los trabajadores; sin embargo su regulación se restringe a los supuestos que dichas normas contienen, siendo necesario la promulgación de una norma de carácter general que desarrolle el tema de la responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo.

En tal sentido, resulta necesario e importante la expedición de una norma legal de alcance general que establezca en forma clara y precisa los supuestos que configuren la responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo, a efecto de que los trabajadores como parte débil de la relación jurídica, cuenten con un instrumento legal o mecanismo de protección en defensa de sus beneficios laborales adeudados por su empleador o empleadores.

ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

La aprobación de la presente iniciativa legislativa, no genera en modo alguno gasto en el Erario Nacional, sino que su promulgación permitirá la regulación de los supuestos que configuran la responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo, como instrumento legal o mecanismo de protección de los derechos laborales del trabajador.

FORMULA LEGAL:

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

“PROYECTO LEY QUE ESTABLECE LOS SUPUESTOS DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 1°.- Objeto de la Ley.

La presente ley tiene como objeto regular en forma general los supuestos que determinan la responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo, así como otorgar a los trabajadores un mecanismo legal para lograr el cobro de sus beneficios laborales impagos en caso confluayan una multiplicidad de empleadores.

Artículo 2°.- Fundamento constitucional y legal de la responsabilidad solidaria.

La responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo, se fundamenta constitucionalmente en el principio protector, en crédito privilegiado y en el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en los artículos 23, 24° y 26° de la Constitución Política del Estado, respectivamente. Asimismo, se fundamenta legalmente en el carácter persecutorio de los derechos laborales, conforme a lo previsto en el Decreto Legislativo N° 856.

Artículo 3°.- Supuestos de responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo.

Se configura la existencia de responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo en los siguientes supuestos:

- 1. Vinculación económica.*
- 2. Grupo de empresas; y,*
- 3. Fraude a la ley.*

Para determinar la existencia de responsabilidad solidaria en los supuestos de vinculación económica y grupo de empresas, debe además concurrir el supuesto de fraude a la ley con el objeto de evadir el pago de las obligaciones laborales.

El Ministerio de Trabajo a través de su Sistema de Inspección, puede verificar y hacer constar en el acta de infracción respectiva, la existencia de los supuestos que determinan responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo.

Artículo 4.- Vinculación económica.

La vinculación económica es la relación entre dos o más personas, naturales o jurídicas, cuando una de ellas participa en la gestión, administración, control o en el patrimonio o capital social de la otra.

Existe vinculación económica por la denominada relación de conexidad, materializada en relaciones sobre aportaciones en el capital social, propiedad sobre las acciones o participaciones, gestión, administración, parentesco, consanguinidad y afinidad, relaciones comerciales y hasta obligacionales, pudiendo admitirse otros criterios que denoten relación de conexidad.

La vinculación económica no sólo se ciñe a la relación entre personas naturales y jurídicas que desarrollan una actividad económica y/o empresarial, sino además es extensiva a aquellas personas naturales que sin realizar dichas actividades tienen trabajadores a su cargo.

Artículo 5.- Grupo de empresas.

El grupo de empresas es un fenómeno corporativo que nace de la concentración empresarial, integrado por dos o más empresas que mantienen su autonomía jurídica, pero que están sujetas a una dirección unificada, cuyo objeto es el interés del grupo, debiendo entenderse el concepto de empresa desde una perspectiva amplia, es decir, concebida como aquella unidad económica dedicada a actividades con fines lucrativos.

Artículo 6.- Fraude a la Ley.

El fraude a la ley supone la utilización por el empleador de una norma jurídica válidamente posible, pero a la vez aparente, para lograr con ello beneficios que no corresponden y contrarios a los previstos por el ordenamiento jurídico.

Artículo 7.- Vigencia de la Ley.

La presente ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial “El Peruano”.

2. Para la aplicación de responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales, no sólo debe verificarse la existencia de vinculación económica o grupo de empresas, sino es necesario un análisis del caso concreto en el cual se evidencie y concurra el fraude a la ley que tiene como objeto evadir el pago u otorgamiento de los beneficios sociales que corresponden a los trabajadores.
3. No se discute la validez de la conformación de un grupo de empresas, sino inclusive concordamos que el mismo favorece a la competitividad y crecimiento de la misma como fuente generadora de riqueza y trabajo, y en consecuencia trae consigo el bienestar de sus trabajadores, sino lo que se objeta es la utilización fraudulenta del grupo para eludir el pago de derechos laborales.

BIBLIOGRAFIA

1. ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Séptima Edición. Ariel. Barcelona. 1981.
2. ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del Trabajo. Barcelona. Año 1980.
3. AMEGLIO, Eduardo. Las empresas suministradoras de mano de obra temporal. FCU. Montevideo 1984.
4. AREVALO VELA, Javier y AVALOS JARA, Oxal. Causas y Efectos de la Extinción del Contrato de Trabajo. Editora Jurídica Grijley. Primera Edición. Año 2007
5. ATIENZA, Manuel y RUIZ MANERO, Juan. Ilícitos atípicos. Editorial Trotta. Madrid. Segunda Edición 2006.
6. BERNALES BALLESTEROS, Enrique. La Constitución de 1993: Análisis Comparado. Editorial Rao. Lima, Año 1999.
7. BRINGAS DIEZ, Gianfranco. Aplicación Supletoria de Normas Civiles en las Relaciones Laborales. Editora Gaceta Jurídica. Primera Edición. Año 2012.
8. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Trigésima Tercera Edición. Heliasta. Buenos Aires. 1998.
9. CODIGO CIVIL COMENTADO 209 ESPECIALISTAS. Derecho de las Personas. Acto Jurídico. Editorial Gaceta Jurídica. Tomo I. Tercera Edición. Diciembre-2010.
10. CRUZ VILLALON, Jesús. "Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales". En: Revista de Trabajo y Seguridad Social N° 13. Madrid. 1994.
11. CUBIDES CAMACHO, Jorge. Obligaciones. Quinta Edición. Bogotá Año 2007.
12. CURAY MENDEZ, Fredy. Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad. Revista Soluciones Laborales. Año 4, Número 46, Octubre 2011.
13. DE LAMA LAURA, Manuel y GONZALES RAMÍREZ, Luís. Desnaturalización en las Relaciones Laborales. Editorial Gaceta Jurídica. Primera Edición. Noviembre 2010.
14. DOLORIER TORRES, Javier. Guía Práctica Laboral Empresarial. Editora Gaceta Jurídica. Primer Edición. Noviembre 2004.
15. ECHAIZ MORENO, Daniel. "El grupo de empresas como nuevo tema de derecho societario". Revista Jurídica del Perú N° 31. Febrero 2002.
16. ERMIDA URIARTE, Oscar y HERNÁNDEZ ALVAREZ, Oscar: "Crítica de la Subordinación"; En: Derecho Laboral - Revista - Montevideo – Uruguay.

17. HUNDSKOPF EXEBIO, Oswaldo. “Regulación jurídica de los grupos de empresas”.
En: Informativo Legal Rodrigo. Lima, Asesores Financieros. Noviembre de 1998.
Volumen 149.
18. LEON BARANDIARAN, José. Tratado de Derecho Civil Peruano. Tomo III. Vol I,
Las Obligaciones. Walter Gutiérrez Editor. Lima. Año 1992.
19. LEON, LEYSSER L. La responsabilidad civil. Jurista Editores E.I.R.L. Segunda
Edición. Año 2007.
20. MORALES ACOSTA, ALONSO. “Los grupos de sociedades”. En: Revista Peruana
de Derecho de la Empresa. Lima. Editorial Asesorandina. Noviembre de 1994.
21. NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho del Trabajo. Fondo Editorial de la
Pontificia Universidad Católica del Perú. Segunda Edición Año 2009.
22. NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Fondo Editorial de la
Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Año 2007.
23. NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Fondo Editorial de la
Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Año 2003.
24. OSTERLING PARODI, Felipe. Las Obligaciones. Editora Jurídica Grijley. Octava
Edición. Año 2007.
25. PLA RODRIGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo. Ediciones
Depalma. Buenos Aires. Argentina. 1998.
26. QUIROS ESLADO, Luís. “Nuevas Formas de Contratación Laboral”. Editora Gaceta
Jurídica. Lima. Año 2014.
27. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima
Segunda Edición. Espasa Calpe. Madrid. 2002.
28. REMOTTI CARBONELL, José Carlos. La Corte Interamericana de Derechos
Humanos, Estructura, funcionamiento y jurisprudencia. Instituto Europeo de Derecho.
Barcelona. Año 2003.
29. RUBIO ZEVALLOS, Isaac. Del Régimen Laboral de Construcción Civil en los
Gobiernos Locales y otras Entidades Públicas. Cromeo Editores E.I.R.L. Primera
Edición. Año 2017
30. RUBIO ZEVALLOS, Rufo Isaac. “Vicisitudes del Régimen Laboral de Construcción
Civil y los Gobiernos Locales a la Luz de Sentencias del TC”. Revista Juris Omnes de
la Corte Superior de Justicia de Arequipa. Año 2012.

31. SANGUINETTI, Wilfredo. El contrato de locación de servicios frente al Derecho Civil y al Derecho del Trabajo. Editorial Cultural Cusco. Lima 1987.
32. TABOADA CORDOVA, Lizardo. Elementos de la Responsabilidad Civil. Editora Jurídica Grijley. Segunda Edición. Año 2003.
33. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral. Editorial Gaceta Jurídica. Año 2008.
34. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Derecho Individual del Trabajo. Editora Gaceta Jurídica. Primera Edición. Año 2011.
35. URIBURU BRAVO, Jhoan. Introducción al sistema de responsabilidad civil peruano. Primera Edición. Año 2009.
36. VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. “La flexibilidad y los mecanismos de subcontratación laboral: El caso de la intermediación. En: Estudios sobre la flexibilidad en el Perú. OIT. Lima. 2000.

INFORMATOGRAFIA

1. www.gacetajuridica.com.pe: Gaceta Jurídica.
2. www.ilo.org: Organización Internacional del Trabajo.
3. www.mintra.gob.pe: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú.
4. www.pj.gob.pe: Poder Judicial del Perú.:
5. www.solucioneslaborales.com.pe: Revista Soluciones Laborales.
6. www.tc.gob.pe: Tribunal Constitucional del Perú.
7. www.elperuano.com.pe: Diario Oficial el Peruano.
8. www.conasev.gob.pe: CONASEV
9. www.sunat.gob.pe: SUNAT
10. spij.minjus.gob.pe: SPIJ – Sistema Peruano de Información Jurídica.

ANEXOS

1. Proyecto de Investigación,
2. Casación N° 932-2002-Lima de fecha 06 de mayo del año 2005.
3. Casación N° 474-2003-Lima, de fecha 19 de mayo del 2004.
4. Resolución del Tribunal Constitucional N° 06322-2007-PA/TC de fecha 9 de diciembre del año 2008.
5. Casación N° 2406-2009-Lima, de fecha 19 de marzo del año 2010
6. Casación Laboral N° 3733-2009-Lima de fecha 03 de setiembre del año 2010.
7. Casación Laboral N° 328-2012-Lima, de fecha 21 de setiembre del año 2012.
8. Casación Laboral N° 10759-2014-Lima de fecha 09 de marzo del año 2015.
9. Casación Laboral N° 4871-2015-Lima de fecha 29 de marzo del año 2016.



Universidad Católica de Santa María

Escuela de Post Grado

Maestría en Derecho de la Empresa



LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL CONTRATO DE TRABAJO

PERU-2017

Proyecto de Tesis presentado por el Bachiller:

Martínez Paz, Adrián Pedro

Para optar el Grado Académico de:

Maestro en Derecho de la Empresa

Arequipa – Perú

2017

CONTENIDO

Preámbulo

I. PLANTEAMIENTO TEORICO

1. Problema de Investigación
 - 1.1 Enunciado del Problema
 - 1.2 Descripción del Problema
 - 1.2.1 Área del Conocimiento
 - 1.2.2 Análisis de Variables
 - 1.2.3 Interrogantes Básicas
 - 1.2.4 Tipo y Nivel de Investigación
 - 1.3 Justificación
2. Marco Conceptual
3. Antecedentes Investigativos
4. Objetivos
5. Hipótesis

II. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. Técnicas e Instrumentos
2. Campo de Verificación
 - 2.1 Ubicación Espacial
 - 2.2 Ubicación Temporal
 - 2.3 Universo, Unidades de Estudio y Muestra
3. Estrategia de Recolección de Información
4. Fuentes de Información
 - 4.1 Bibliografía Básica
 - 4.2 Informatografía

ANEXOS: Instrumentos de Recolección de Información.

PREAMBULO

En el ejercicio independiente de mi profesión como abogado y en la actualidad como trabajador de un Poder del Estado que imparte Justicia, desenvolviéndome en la especialidad del Derecho de Trabajo, me ha otorgado la posibilidad de divisar algunos de los aspectos laborales mas sobresalientes, que requieren un marco normativo eficaz que cause certeza en los operadores del derecho.

El contrato de trabajo se presenta como la figura jurídica más importante y trascendente del Derecho del Trabajo, en el cual, tanto el trabajador como el empleador convienen obligaciones laborales de cumplimiento imperativo. Es así, que el trabajador se obliga a otorgar su fuerza de trabajo, física o intelectual; Por su parte el empleador, en contraprestación, debe pagar los beneficios sociales derivados de la relación laboral.

Así pues, dentro del contrato de trabajo el trabajador será siempre una persona natural, en cambio, el empleador puede estar concebido como una persona natural o jurídica; Sin embargo, la figura del empleador puede a su vez manifestarse como un conjunto o agrupación de personas naturales o jurídicas con vinculación económica o legal, destinadas a la producción de bienes o servicios con fin lucrativo, trayendo como resultado que el trabajador no siempre laborará para el empleador que lo contrato, generando tal situación, una serie de vicisitudes laborales en cuanto al pago de sus beneficios económicos.

Por ello, resulta necesario establecer la responsabilidad de “los empleadores” y su naturaleza solidaria en relación al cumplimiento de las obligaciones salariales en el contrato de trabajo, más aún si se tiene en cuenta que no existe norma laboral de carácter general que brinde orientación a la solución del problema planteado, agregando a ello la gran importancia de los derechos laborales por su naturaleza alimentaria y su carácter irrenunciable consagrado por la Constitución Política, los cuales son objeto de atención prioritaria del Estado que se orientan al crecimiento económico y social de la persona.

El presente proyecto de investigación contiene un planteamiento teórico en donde se encuentra el enunciado del problema y su correspondiente justificación. También, está integrado por un planteamiento operacional que desarrolla las técnicas e instrumentos, el campo de verificación, la estrategia de recolección de información y sus respectivas fuentes. Asimismo, aparecen anexados los instrumentos a utilizar para la estrategia de recolección de datos.

I. PLANTEAMIENTO TEORICO

1. PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL CONTRATO DE TRABAJO,
PERU-2017.

1.2 DESCRIPCION DEL PROBLEMA

1.2.1 AREA DEL CONOCIMIENTO

El problema a investigar se encuentra ubicado en:

- Campo: Ciencias Jurídicas
- Área: Derecho de la Empresa
- Línea: Derecho Laboral

1.2.2 ANALISIS DE VARIABLES

VARIABLE ÚNICA:

La responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo.

INDICADORES Y SUB INDICADORES:

a) El contrato de trabajo

- Alcances generales y concepto.
- Elementos esenciales del contrato de trabajo.
 - Prestación personal.
 - La remuneración.
 - La subordinación
- Los sujetos del contrato de trabajo.
 - El trabajador.
 - El empleador.
 - Terceros intervinientes.

- Obligaciones laborales y beneficios sociales derivados del contrato de trabajo.

b) La responsabilidad solidaria.

- Nociones generales: La responsabilidad.
- Las obligaciones solidarias en el Código Civil.
- La responsabilidad solidaria en la Legislación Laboral.
 - La intermediación laboral
 - La tercerización laboral.
 - El régimen de construcción civil.

c) La responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo.

- Fundamento de la responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales.
 - La Constitución Política del Estado.
 - El Decreto Legislativo N° 856.
- El Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional del año 2008.
- Jurisprudencia de la Corte Suprema de la República y del Tribunal Constitucional.
- Supuestos de Responsabilidad Solidaria en el contrato de trabajo:
 - Vinculación Económica
 - Grupo de Empresas.
 - Fraude a la Ley.
- La aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad.
- Incidencia de la Responsabilidad Solidaria en los Derechos Laborales del Trabajador.
- Intervención del Ministerio de Trabajo en la verificación de indicios de responsabilidad solidaria.
- La responsabilidad solidaria en el Proyecto de la Ley General del Trabajo.

TIPO	VARIABLE	INDICADORES	SUBINDICADORES
Variable Única	La responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo	El contrato de trabajo	Alcances generales y Concepto
			Elementos esenciales del contrato de trabajo
			Los sujetos del contrato de trabajo
			Obligaciones laborales y beneficios sociales derivados del contrato de trabajo.
		La responsabilidad solidaria	Nociones Generales: La responsabilidad
			Las obligaciones solidarias en el Código Civil.
			La responsabilidad solidaria en la legislación laboral
		La responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo	Fundamento de la responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales.
			El Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional del año 2008
			La Jurisprudencia de la Corte Suprema de la República y del Tribunal Constitucional.
			Los supuestos de responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo
			La aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad
			Incidencia de la responsabilidad solidaria en los derechos laborales del trabajador
			Intervención del Ministerio de Trabajo en la verificación de indicios de responsabilidad solidaria.
La responsabilidad solidaria en el Proyecto de la Ley General del Trabajo.			

1.2.3 INTERROGANTES BASICAS:

1. ¿Qué es el contrato de trabajo?
2. ¿Qué es la responsabilidad solidaria?
3. ¿Qué es la responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo?

1.2.4 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION

La investigación será:

- **Por su finalidad:** Aplicada
- **Por el tiempo:** Seccional
- **Por el nivel de profundidad:** Descriptiva y Explicativa
- **Por el ámbito:** Documental

1.3 JUSTIFICACION

El problema a investigar tiene gran importancia, ya que el derecho al trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado, reconociendo la Constitución Política el carácter irrenunciable de los derechos laborales, los cuales buscan el progreso económico y social de la persona. También es útil, por cuanto proporciona al trabajador y empleador, así como a los operadores del derecho, una herramienta legal que les permitirá obtener certeza jurídica sobre los supuestos en los cuales existe responsabilidad solidaria respecto al pago de los beneficios económicos derivados del contrato de trabajo. Asimismo, es un tema estrechamente vinculado al Derecho Empresarial, pues la empresa es el núcleo material y humano donde se desarrollan las relaciones labores y donde las partes convienen las condiciones y circunstancias del trabajo.

2. MARCO CONCEPTUAL

Para la realización del presente proyecto de investigación, es conveniente tener en claro los principales conceptos o términos que se han de emplear a través de la investigación, siendo principalmente los siguientes:

CONCEPTOS BÁSICOS:

2.1 Beneficios sociales: Todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. No importa su origen (legal –heterónimo- o convencional –autónomo); el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación del genero-especie; la obligatoriedad o voluntariedad, etc. Lo relevante es que lo percibe el trabajador por su condición del tal⁷².

2.2 Contrato de trabajo: Es un negocio jurídico mediante el cual un trabajador presta servicios personales por cuenta ajena para un empleador, en una relación de subordinación a cambio de una remuneración⁷³.

2.3 Empleador: Es el destinatario de los servicios y quien ejerce el poder dirección para la ejecución de los mismos⁷⁴.

⁷² TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Derecho Individual del Trabajo. Editora Gaceta Jurídica. Primera Edición. Año 2011. p. 207.

⁷³Ibid. p. 36.

⁷⁴ DOLOLIER TORRES, Javier. *Guía Práctica Laboral Empresarial*. Editora Gaceta Jurídica. Primera Edición. p. 28.

2.4 Empresa: Es la organización de los factores de la producción, capital y trabajo, con el fin de tener una utilidad⁷⁵.

2.5 Fraude a la ley: Se pretende dar indebida cobertura legal a un supuesto toda vez que la norma aplicable es otra. Se busca así beneficiarse de los efectos de una ley cuya aplicación no correspondería. De advertirse esta situación irregular, la ley defraudada surtirá sus efectos⁷⁶. En esta institución hay una norma de cobertura que utiliza el empleador con el propósito de eludir la verdadera regulación aplicable al hecho⁷⁷.

2.6 Grupo de empresas: Varias empresas jurídicamente independientes, sometidas a una estrategia general común. Esto supone una serie de empresas que gozan de total autonomía interna, en uso de la cual son ellas quienes dictan o instruyen al trabajador en la forma en que el trabajo sea prestado, así como la retribución de que pagarán a cambio de ese trabajo⁷⁸.

2.7 Intermediación Laboral: Es el mecanismo contractual por el cual una empresa de servicios especiales o cooperativas de trabajadores realiza una provisión de trabajadores, a fin de que éstos presten servicios temporales, de alta especialización y complementarios bajo la dirección o sujeción de una empresa usuaria⁷⁹.

2.8 Obligación o responsabilidad solidaria: 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 acreedora⁸⁰.

2.9 Pleno Jurisdiccional: Los integrantes de las Salas Especializadas, pueden reunirse en plenos jurisdiccionales nacionales, regionales o distritales a fin de

⁷⁵ MONTOYA MANFREDI, Ulises. Derecho Comercial Tomo I. Editora Jurídica Grijley. Undécima Edición. Año 2004. p. 74.

⁷⁶ NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Año 2007. p. 38.

⁷⁷ NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Año 2003. p. 38.

⁷⁸ ARCE ORTIZ, Elmer. El concepto jurídico de grupo de empresas en el Derecho del Trabajo: Aspectos individuales de la Gestión. En Revista Asesoría Laboral. Lima. Abril del 2003. p. 13.

⁷⁹ DE LAMA LAURA, Manuel y GONZALES RAMÍREZ, Luis. Desnaturalización en las Relaciones Laborales. Editorial Gaceta Jurídica. Primera Edición. Año 2010. p. 136.

⁸⁰ CODIGO CIVIL COMENTADO 209 ESPECIALISTAS. Derecho de Obligaciones. Editorial Gaceta Jurídica Tomo VI. Tercera Edición. Abril-2011. p. 186.

concordar jurisprudencia de su especialidad, a instancia de los órganos de apoyo del Poder Judicial⁸¹.

2.10 Prestación personal del servicio: La obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (aperae), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (opus) que se independice de la misma⁸².

2.11 Principio de la Primacía de la Realidad: El principio de primacía de la realidad dispone que en el caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, deba preferirse a lo primero, es decir, lo que ocurre en el terreno de los hechos⁸³.

2.12 Régimen de construcción civil: En principio, la actividad de construcción civil esta comprendida en la Gran División 5 de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de las Naciones Unidas (CIIU), División 45 de la categoría F. Los trabajadores que presten servicios de construcción a favor de empresas constructoras de inversión limitada o a favor de personas naturales que construyan directamente sus propias unidades de vivienda, siempre que esta empresa constructora ejecute obras cuyos costos no superen las 50 UIT, les resulta aplicable el régimen laboral común. Sin embargo, las empresas constructoras dedicadas a la actividad de construcción civil que ejecuten obras cuyos costos individuales superen las 50 UIT, están comprendidas en el régimen especial, el cual contiene derechos y beneficios laborales particulares para sus trabajadores. En vía supletoria, en todos los aspectos no regulados en el régimen especial le serán aplicables las norma del régimen laboral de la actividad privada. Este régimen será aplicable a las empresas nacionales o extranjeras que se dediquen a esta actividad⁸⁴.

2.13 Remuneración: Constituye la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este pone a su disposición⁸⁵.

2.14 Responsabilidad: La responsabilidad jurídica es la imputabilidad jurídica de un hecho jurídico causada por la culpabilidad (dolosa o no) de la persona o por el

⁸¹ Artículo 116 del Texto Único Ordenado de Ley Orgánica del Poder Judicial.

⁸² SANGUINETTI, Wilfredo. El Contrato de Locación de Servicios frente al Derecho Civil y al Derecho del Trabajo. Editorial Cultural Cuzco. Lima. pp. 424-426.

⁸³ PLA RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Editorial Depalma. Buenos Aires. Año 1998. p. 36.

⁸⁴ CAMPOS TORRES, Sara Rosa. Regimenes Laborales Especiales. Editora Gaceta Jurídica. Primera Edición. Enero del año 2009. p. 9.

⁸⁵ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Derecho Individual del Trabajo. Editora Gaceta Jurídica. Primera Edición. Año 2011. p. 37.

simple acaecimiento del hecho desligado de la culpabilidad (responsabilidad objetiva); que supone el nacimiento de obligaciones para el imputado, y el nacimiento de derechos para el sujeto que se encuentre en posición de reclamarlas⁸⁶.

2.15 Subordinación: Un poder privado derivado de la libertad de empresa y que incide sobre una relación laboral con la finalidad de adecuar los recursos humanos a las necesidades de la empresa para hacerla más competitiva⁸⁷.

2.16 Tercerización Laboral: Cuando una empresa decide no realizar directamente a través de sus medios materiales y personales ciertas fases o actividades precisar para alcanzar el bien final de consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales, con quienes establece acuerdos de cooperación de muy diverso tipo⁸⁸.

2.17 Trabajador: Es el sujeto que se compromete a prestar sus servicios en forma subordinada a cambio de una remuneración. Siempre es una persona natural⁸⁹.

2.18 Vinculación económica: Existe vinculación económica de dos o más sociedades cuando existen intereses económicos, financieros o administrativos entre ellas, comunes y recíprocos, control o dependencia⁹⁰. Vinculación se define como la relación entre dos personas, naturales o jurídicas, que conlleva a un comportamiento sistemáticamente concertado⁹¹.

3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Se verificó en la Universidades de Arequipa y no existen antecedentes investigativos.

4. OBJETIVOS

1. Identificar y definir las obligaciones y beneficios laborales derivados del contrato de trabajo
2. Establecer los supuestos de responsabilidad solidaria en las obligaciones y beneficios laborales derivados del contrato de trabajo.

⁸⁶ http://es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad_jur%C3%ADdica. 05-04-2012. 10:15 a.m.

⁸⁷ LUQUE PARRA, Manuel. Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral. Editorial Bosch. Barcelona. Año 1999. p. 30

⁸⁸ CRUZ VILLALLON, Jesús. Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales. En: Revista de Trabajo y Seguridad Social N° 13. Madrid. 1994. p. 8.

⁸⁹ DOLOLIER TORRES, Javier. Guía Práctica Laboral Empresarial. Editora Gaceta Jurídica. Primera Edición. p. 27.

⁹⁰ <http://www.eumed.net/libros/2010a/657/VINCULACION%20ECONOMICA.htm>. 05-04-2012.11:00 a.m.

⁹¹ Artículo 5° de la Resolución Conasev N° 090-2005-EF-94.10 modificado por Resolución de Conasev N° 005-2006-EF/94.10.

5. HIPOTESIS

Dado que:

Ante la inexistencia de una ley en materia laboral de alcance general que regule los supuestos que determinan la responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo.

Es probable que:

A partir del análisis de la legislación aplicable, doctrina y jurisprudencia del Tribunal Constitucional y en especial de la Corte Suprema de Justicia de la República, pueda materializarse una propuesta legislativa que enmiende dicho vacío normativo.



II. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

TIPO	VARIABLE	INDICADORES	SUBINDICADORES	TECNICAS				INSTRUMENTOS	
				OBSERVACION DOCUMENTAL				FICHA	
				1	2	3	4	Bibliográfica	Documental
Variable Única	La responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo	El contrato de trabajo	Alcances generales y concepto	x	x	x		1	2 y 3
			Elementos esenciales del contrato de trabajo	x	x	x		1	2 y 3
			Los sujetos del contrato de trabajo	x				1	
			Beneficios sociales u obligaciones laborales derivados del contrato de trabajo	x	x			1	2
		La responsabilidad solidaria	Nociones Generales: La responsabilidad	x	x			1	2
			Las obligaciones solidarias en el Código Civil.	x	x	x		1	2 y 3
			La responsabilidad solidaria en la legislación laboral	x	x			1	2
		La responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo	Fundamento de la responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales.	x	x			1	2
			El Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional del año 2008			x			2
			La Jurisprudencia de la Corte Suprema de la República y del Tribunal Constitucional.			x	X		3 y 4
			Supuestos de responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo	x	x	x	X	1	2, 3 y 4
			La aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad	x	x	x		1	2 y 3
			Incidencia de la responsabilidad solidaria en los derechos laborales del trabajador	x	x	x		1	2 y 3
			Intervención del Ministerio de Trabajo en la verificación de indicios de responsabilidad solidaria.	x	x			1	2
La responsabilidad solidaria en el Proyecto de la Ley General del Trabajo.	x				1				

Leyenda

- 1 = Libros o Revistas
- 2 = Normas Legales
- 3 = Jurisprudencia
- 4 = Internet

1. TECNICAS E INSTRUMENTOS

Para la variable única “**La responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo**”, se obtendrá y recopilará la información de Libros, Revistas Especializadas en Derecho Laboral, Artículos Académicos así como Informes e Investigaciones sobre la materia publicados en periódicos de reconocido prestigio, Normas Legales, Jurisprudencia, Internet y Datos Estadísticos, para los cuales se emplearán las siguientes Técnicas e Instrumentos:

Técnicas	Instrumentos
Observación documental de Libros, Revistas Especializadas en Derecho Laboral, Artículos Académicos así como Informes e Investigaciones sobre la materia publicadas en periódicos de reconocido prestigio.	Fichas bibliográficas
Observación documental de Normas Legales, Jurisprudencia, Internet y Datos Estadísticos.	Fichas documentales.

2. CAMPO DE VERIFICACION

2.1 UBICACIÓN ESPACIAL.

Perú

2.2 UBICACIÓN TEMPORAL

2017

2.3 UNIDADES DE ESTUDIO, UNIVERSO Y MUESTRA

Para la investigación documental las unidades de estudio se encuentran constituidas por los Normas Legales tales como la Constitución Política del Estado, Código Civil Peruano, Decreto Supremo N° 003-97-TR “Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, Ley N° 27626 “Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de la cooperativa de trabajadores (Intermediación Laboral)”, Ley N° 29245 “Ley que regula los servicios de Tercerización”, Decreto Legislativo N° 713 que regula los descansos remunerados, Ley N° 27735 “Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones por Fiesta Patrias y Navidad”, Decreto Supremo N° 001-97-TR Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios y otras normas afines al problema de investigación.

Asimismo se tendrá como unidades de estudio la doctrina contenida en libros, revistas especializadas en Derecho Laboral, artículos académicos, así como Informes e Investigaciones sobre la materia publicados en periódicos de reconocido prestigio y confiabilidad.

3. ESTRATEGIA DE RECOLECCION DE DATOS

La información que se requiere será recogida por el propio investigador. En cuanto a la información documental, esta será obtenida de Textos Bibliográficos, Artículos Académicos, Revistas, Informes y otros materiales de la Biblioteca de la Universidad Católica de Santa María, Colegio de Abogados de Arequipa y de la Biblioteca Personal del investigador.

También, para recoger la información documental referida a Datos Estadísticos, Legislación Comparada, Comentarios, Publicaciones, opiniones de especialistas u otros temas de interés relacionados con la investigación, esta se recabará a través de internet.

3.1 Modo:

Se realizará directamente por el investigador, la búsqueda de bibliografía jurídica pertinente en las Bibliotecas que se indicaron en el párrafo anterior, de las cuales se obtendrá la información doctrinaria, técnica y legislativa, que será consignada en las fichas bibliográficas y documentales.

Se recogerá información de datos estadísticos, legislación comparada, publicaciones y otros de internet, las cuales también serán consignadas en fichas bibliográficas y documentales.

La información será ordenada y revisada por el investigador, así como las fichas bibliográficas y fichas documentales.

3.2 Medios

a) Recursos Humanos:

DENOMINACION	Nº	COSTO DIARIO S/.	DIAS	COSTO TOTAL S/.
Dirección del Proyecto y Ejecución	1	50.00	60	3000.00
Colaborador	1	20.00	10	300.00
Digitador/Diagramador de Gráficos	1	20.00	10	200.00
Totales	3			3500.00

b) Recursos Materiales:

DENOMINACION	CANTIDAD	COSTO TOTAL S/.
Papel Bond A – 4	2000	50.00
Fichas Bibliográficas y Documentales	500	100.00
Cartucho de Tinta de Impresora	2	60.00
Copias Fotostáticas	1000	100.00
Anillado	6	30.00
Computadora	1	200.00
Movilidad	1	500.00
Total		1040.00

c) Costo total del Proyecto:

DENOMINACION	COSTO TOTAL S/.
Recursos Humanos	3,500.00
Recursos Materiales	1,040.00
Costo Total General S/.	4,540.00

3.3 CRONOGRAMA DE TRABAJO

ACTIVIDADES	jun-17				jul-17				ago-17				set-17				oct-17				nov-17			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Preparación del Proyecto	x	x	X	x																				
Aprobación del Proyecto					x	X																		
Recolección de Información							x	x	x	x														
Análisis y Sistematización de Datos											x	X	x	x										
Conclusiones y Sugerencias															x	x	x	x						
Preparación del Informe																			x	X	x	x		
Presentación del Informe final																							x	x

4. FUENTES DE INFORMACION

4.1 BIBLIOGRAFIA BASICA

- 4.1.1** ARCE ORTIZ, Elmer. El concepto jurídico de grupo de empresas en el Derecho del Trabajo: Aspectos individuales de la Gestión. En Revista Asesoría Laboral. Lima. Abril del 2003.
- 4.1.2** AVALOS JARA, Oxal Víctor. Precedentes de Observancia Obligatoria y Vinculación en Materia Laboral. Jurista Editores. Año 2010.
- 4.1.3** BERNALES BALLESTEROS, Enrique. La Constitución de 1993. Editorial Rao. Lima, Año 1999.
- 4.1.4** CAMPOS TORRES, Sara Rosa. Regímenes Laborales Especiales. Editora Gaceta Jurídica. Primera Edición. Enero del año 2009.
- 4.1.5** CODIGO CIVIL COMENTADO 209 ESPECIALISTAS. Derecho de Obligaciones. Editorial Gaceta Jurídica Tomo VI. Tercera Edición. Abril-2011.
- 4.1.6** CRUZ VILLALLON, Jesús. Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales. En: Revista de Trabajo y Seguridad Social N° 13. Madrid. 1994.
- 4.1.7** DE LAMA LAURA, Manuel y GONZALES RAMÍREZ, Luís. Desnaturalización en las Relaciones Laborales. Editorial Gaceta Jurídica. Primera Edición. Año 2010.
- 4.1.8** DOLOLIER TORRES, Javier. Guía Práctica Laboral Empresarial. Editora Gaceta Jurídica. Primera Edición. Lima Año 2004.
- 4.1.9** ELÍAS LAROZA, Enrique. Derecho Societario Peruano. Editora Normas Legales. Lima. Año 2001.
- 4.1.10** ELÍAS LAROZA, Enrique. La Ley General de Sociedades. Editora Normas Legales. Trujillo. Año 1998.
- 4.1.11** LUQUE PARRA, Manuel. Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral. Editorial Bosch. Barcelona. Año 1999.
- 4.1.12** MONTOYA MANFREDI, Ulises. Derecho Comercial Tomo I. Derecho de Sociedades. Editora Jurídica Grijley. Undécima Edición. Lima Año 2004.
- 4.1.13** PLA RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Editorial Depalma. Buenos Aires. Año 1998.

- 4.1.14** REVISTA SOLUCIONES LABORALES. Año 4 y Año 5. Editora Gaceta Jurídica. Primera Edición. Año 2011.
- 4.1.15** SANGUINETTI, Wilfredo. El Contrato de Locación de Servicios frente al Derecho Civil y al Derecho del Trabajo. Editorial Cultural Cuzco. Lima.
- 4.1.16** SEOANE, Mario. Persona Jurídicas. Principios Generales y su regulación en la Legislación Peruana. Editora Jurídica Grijley. Año 2005.
- 4.1.17** TOLEDO TORIBIO, Omar. Principios y Competencias en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497. Editorial Grijley. Año 2011.
- 4.1.18** TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Derecho Individual del Trabajo. Editora Gaceta Jurídica. Primera Edición. Año 2011.
- 4.1.19** TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral. Editorial Gaceta Jurídica. Año 2008.

4.2 INFORMATOGRAFIA

- 4.2.1** Página Web de la Conasev: www.conasev.gob.pe
- 4.2.2** Página Web de Gaceta Jurídica: www.gacetajuridica.com.pe
- 4.2.3** Pagina Web de la Organización Internacional del Trabajo: www.oit.org.pe.
- 4.2.4** Página Web de Soluciones Laborales: www.solucioneslaborales.com.pe
- 4.2.5** Pagina Web del Poder Judicial: www.pj.gob.pe
- 4.2.6** Página Web del Tribunal Constitucional: www.tc.gob.pe
- 4.2.7** Página Web Ministerio de Trabajo: www.mintra.gob.pe
- 4.2.8** Página Web SUNAT: www.sunat.gob.pe

ANEXOS

ANEXO 01

FICHA BIBLIOGRAFICA

INDICADOR O SUBINDICADOR

NOMBRE DEL AUTOR:

TITULO DEL LIBRO O REVISTA:

EDITORIAL, LUGAR Y AÑO:

NOMBRE DE LA BIBLIOTECA:

OBSERVACION:



ANEXO 02

FICHA DOCUMENTAL

INDICADOR O SUBINDICADOR:

JURISPRUDENCIA:

TITULO:

COMENTARIO:

OBSERVACION:



ANEXO 03

FICHA DOCUMENTAL

INDICADOR O SUBINDICADOR:

TITULO:

AUTOR:

PAGINA WEB:

FECHA DE CONSULTA

OBSERVACION:



ANEXO 04

FICHA DOCUMENTAL

INDICADOR O SUBINDICADOR:

NORMA LEGAL N°:

TITULO:

REGLAMENTO N°:

COMENTARIO:

OBSERVACION:



LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL CONTRATO DE TRABAJO, PERU-2017

INDICE

INDICE

PREAMBULO

RESUMEN

CAPITULO I: EL CONTRATO DE TRABAJO

- 1. ALCANCES GENERALES Y CONCEPTO.**
- 2. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO**
 - 2.1 Prestación Personal.
 - 2.2 Remuneración.
 - 2.3 Subordinación.
- 3. LOS SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO**
 - 3.1 El Trabajador.
 - 3.2 El Empleador.
 - 3.3 Terceros intervinientes.
- 4. OBLIGACIONES LABORALES Y BENEFICIOS SOCIALES
DERIVADOS DEL CONTRATO DE TRABAJO**

CAPITULO II: LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

- 1. NOCIONES GENERALES: LA RESPONSABILIDAD**
- 2. LAS OBLIGACIONES SOLIDARIAS EN EL CODIGO CIVIL**
- 3. LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN LA LEGISLACION
LABORAL**
 - 3.1 La Intermediación Laboral.
 - 3.2 La Tercerización Laboral.
 - 3.3 El Régimen de Construcción Civil.

CAPITULO III: LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL CONTRATO DE TRABAJO

1. FUNDAMENTO DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN LAS OBLIGACIONES LABORALES.

1.1 La Constitución Política del Estado.

1.2 El Decreto Legislativo N° 856

2. EL PLENO JURISDICCIONAL LABORAL NACIONAL DEL AÑO 2008

3. JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA Y DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

4. SUPUESTOS DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL CONTRATO DE TRABAJO

4.1 Vinculación Económica.

4.2 Grupo de Empresas

4.3 Fraude a la Ley

5. LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD

6. INCIDENCIA DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR

7. INTERVENCION DEL MINISTERIO DE TRABAJO EN LA VERIFICACIÓN DE INDICIOS DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

8. LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL PROYECTO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO.

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

BIBLIOGRAFIA

HEMEROGRAFIA

INFORMATOGRAFIA

del Código Procesal Civil que para la validez y eficacia de las resoluciones judiciales exige, bajo sanción de nulidad, que estas contengan los fundamentos de hecho y de derecho que sustente la decisión. **RESOLUCIÓN:** Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto a fojas setecientos veinte, por Pesquera Colonial Sociedad Anónima En Liquidación, en consecuencia **NULA** la sentencia de vista de fojas setecientos tres su fecha cinco de agosto del dos mil cuatro, e **INSUBSISTENTE** la sentencia apelada de fojas quinientos cincuenta y ocho, fechada el treinta de enero del dos mil cuatro; **ORDENARON** que el A quo emita nuevo pronunciamiento teniendo en cuenta lo expuesto en los considerandos precedentes; en los seguidos por don Walter Oswaldo Diaz Gonzalez contra Pesquera Colonial Sociedad Anónima sobre Pago de Beneficios Sociales; y estando a que la presente resolución sienta precedente de observancia obligatoria en el modo y forma previsto en la ley: **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano; y los devolvieron.- **SS. WALDE JAUREGUI, VILLACORTA RAMIREZ, DONGO ORTEGA, ACEVEDO MENA, ESTRELLA CAMA C-48994**

CAS. Nº 932-2002 LIMA. Lima, seis de mayo del dos mil cinco.- **LA SALA TRANSITORIA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA; VISTA;** en Discordia, la causa número novecientos treinta y dos - dos mil dos; que en la fecha, la señora Vocal Supremo Estrella Cama, se adhiere al voto en mayoría de los señores, Infantes Vargas, Rodríguez Esqueche y Miraval Flores; dejados y suscritos con anterioridad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo ciento cuarenta y cinco del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial; verificada la votación con arreglo a Ley, se ha emitido la siguiente sentencia: **MATERIA DEL RECURSO:** Se trata del recurso de casación interpuesto por la Asociación Real Club de Lima a fojas quinientos veinte, contra la sentencia de vista expedida por la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, obrante a fojas cuatrocientos ochentidós, su fecha diez de junio de dos mil dos, que confirmando la apelada, declara infundadas las excepciones de prescripción extintiva y falta de legitimidad para obrar del demandado; declara fundada en parte la demanda; e integrándola declara infundada la excepción de litispendencia; en consecuencia manda que la Asociación Real Club de Lima, Hotel Country Club Sociedad Anónima y Choy Ko Oro Sociedad Anónima paguen al actor la suma de cuarenta y siete mil trescientos trece nuevos soles con noventa y nueve céntimos por concepto de beneficios sociales, con lo demás que contiene. **FUNDAMENTOS DEL RECURSO:** La Asociación Real Club de Lima invocando los literales a), c) y d) del artículo cincuenta y seis de la Ley Procesal del Trabajo y el inciso tercero del artículo trescientos ochentidós del Código Procesal Civil, denuncia: a) la contradicción con otros pronunciamientos emitidos por otras Salas Laborales de Lima en casos objetivamente similares; b) la contravención de normas que garantizan el derecho al debido proceso; c) la inaplicación del artículo setenta y cinco del Código Civil, artículo setenta de la anterior Ley General de Sociedades y artículo segundo inciso dos de la Constitución Política del Estado; d) la inaplicación de los artículos mil ciento ochentidós del Código Civil, artículo cuarto del Título Preliminar del mismo y artículo segundo inciso veinticuatro literal "a" de la Constitución; e) la inaplicación de los artículos cuarenta y nueve y sesenta y nueve del Reglamento de la Ley número cuatro mil novecientos dieciséis; y, f) la aplicación indebida del artículo tercero Decreto Legislativo número ochocientos cincuenta y seis; **CONSIDERANDO: Primero:** Que, existe coincidencia con la resolución en discordia en cuanto al análisis de la improcedencia y procedencia de las causales deducidas por la demandada en su recurso extraordinario de casación, en cuya virtud hago mío los ocho considerandos del voto en discordia. **Segundo:** Que, con referencia a las causales declaradas precedentes de inaplicación de los artículos setenta y cinco y mil ciento ochentidós del Código Civil y setenta de la Ley General de Sociedades, cabe precisar que, en la recurrida se ha establecido la existencia de una obligación solidaria entre la Asociación demandada y los co-demandados para asumir el pago de los beneficios sociales de los accionantes, tanto por la naturaleza persecutoria de los derechos reclamados, señalada en el artículo tres del Decreto Legislativo número ochocientos cincuenta y seis, como por la existencia de la vinculación económica entre ellos; **Tercero:** Que, la acción de persecutoriedad de los beneficios sociales reposa en el hecho que la relación laboral genera una vinculación de tipo personal y además patrimonial entre el empleador y el trabajador, teniendo por finalidad premiar los bienes del empleador o empresario deudor, pues estos constituyen la garantía para el pago de las acreencias laborales. No se trata de identificar quien o quienes ejercen actualmente la posesión de la empresa originaria, o si hay algún vínculo familiar o personal de los terceros adquirentes con el empleador, lo que se trata es de identificar los bienes, tener la certeza que pertenecieron al empleador deudor y, eventualmente realizarlos. **Cuarto:** Que, debe tenerse en cuenta además, que el segundo párrafo del artículo veinticuatro de la Constitución Política del Estado, determina que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tienen prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador, y el inciso segundo de su artículo veintidós que reconoce el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; **Quinto:** Que, en el derecho a la Tutela Judicial Efectiva reconocido como principio y derecho de la función jurisdiccional por el inciso tres del artículo ciento veintinueve de la Constitución Política del Estado de mil novecientos noventa y tres, se encuentra

contenido implícitamente el derecho a la ejecución de las sentencias judiciales que se configuran no sólo como un derecho subjetivo, sino también, como un principio esencial de nuestro ordenamiento y una de las más importantes garantías para el funcionamiento y desarrollo del Estado de Derecho; así el derecho a la Tutela Jurisdiccional no sólo implica el derecho de acceso a la justicia y el derecho al debido proceso, sino el derecho a la efectividad de las resoluciones judiciales que busca garantizar que lo decidido por la autoridad jurisdiccional tenga un alcance práctico y se cumpla de manera que no se convierta en una simple declaración de intenciones; **Sexto:** Que, por ello, congruentemente con lo antes señalado, y atendiendo al carácter prioritario de los derechos que se reclaman, resulta de aplicación el artículo tres del Decreto Legislativo número ochocientos cincuenta y seis, que establece el alcance y prioridad de los créditos laborales, buscan premiar los bienes del empleador o empresario deudor, pues estos constituyen la garantía para el pago de las acreencias laborales; **Séptimo:** Que, al haberse establecido en las instancias de mérito la solidaridad en el pago atendiendo al carácter persecutorio de los bienes laborales, y por la existencia de vinculación económica entre la demandada y las co-demandadas, estando a la naturaleza de los derechos en litigio, no resultan aplicables al caso de autos los artículos setenta y cinco y mil ochentidós del Código Civil y el artículo setenta de la Ley General de Sociedades. **RESOLUCIÓN:** Declararon **INFUNDADO** el Recurso de Casación interpuesto por la Asociación Real Club de Lima, a fojas quinientos veinte; en consecuencia **NO CASARON** la sentencia de vista de fojas cuatrocientos ochentidós a cuatrocientos ochenta y cuatro, de fecha diez de junio del dos mil dos, en los seguidos por don Benigno Sotero Carhuana Zegarra contra el Hotel Country Club y otros, sobre pago de beneficios sociales; **CONDENARON** a la recurrente a la multa de dos unidades de referencia procesal, así como al pago de las costas y costos originados de la tramitación del recurso; y estando a que la presente resolución sienta precedente de observancia obligatoria en el modo y forma previsto en la ley: **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano; y los devolvieron.- **SS. INFANTES VARGAS, RODRIGUEZ ESQUECHE, MIRAVAL FLORES, ESTRELLA CAMA**

Los señores Infantes Vargas y Miraval Flores, firman su voto que fuera suscrito con fecha veintinueve de octubre del dos mil tres conforme a lo dispuesto en el artículo ciento cuarenta y cinco del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial; y habiendo cesado el ex Magistrado señor Luis Miguel Rodríguez Esqueche, no vuelve a suscribir su voto que lo hiciera en la misma fecha. Firma para dar conformidad del acto, Rosa Amado Vlásquez. Relatora (e).

EL VOTO EN DISCORDIA DE LOS SEÑORES ROMAN SANTISTEBAN, VILLACORTA RAMIREZ Y FERREIRA VILDOZOLA; ES COMO SIGUE: CONSIDERANDO: Primero: Que, en cuanto a las causales referidas, la denuncia contenida en el punto a) no puede prosperar dado que según el texto modificado de la Ley Procesal del Trabajo, la causal de contradicción jurisprudencial debe estar referida a una de las causales contenidas en los literales a), b) y c) del artículo cincuenta y seis del citado cuerpo legal, esto es, a la aplicación indebida, interpretación errónea o inaplicación de normas de derecho material, lo que no ocurre en el caso de autos; **Segundo:** Que, en cuanto a la contravención de normas que garantizan el derecho al debido proceso, si bien es cierto que la Tercera Disposición Derogatoria, Sustitutoria y Final de la Ley Procesal del Trabajo establece que las normas del Código Procesal Civil son supletorias en materia procesal laboral, también lo es que la supletoriedad está limitada a lo no previsto por la Ley especial; en consecuencia, como el texto modificado de la Ley número veintidós mil seiscientos treinta y seis regula en su artículo cincuenta y seis las causales casatorias, no puede aplicarse supletoriamente el artículo trescientos ochentidós del Código Procesal Civil; **Tercero:** Que, en lo atinente a la inaplicación del artículo segundo incisos dos y veinticuatro literal a) de la Constitución Política, ha quedado establecido que en sede casatoria no procede la invocación de una norma constitucional a no ser que se destaque la incompatibilidad entre ella y una de derecho ordinario, lo que no se da en el presente caso; **Cuarto:** Que, en relación a la inaplicación del artículo cuarto del Título Preliminar del Código Civil, la recurrente sostiene que siendo la solidaridad una forma excepcional de obligarse, sus normas no pueden aplicarse analógica o extensivamente; al respecto, esta argumentación carece de base real, toda vez que la sentencia recurrida no ha aplicado la analogía, la misma que constituye un mecanismo de integración ante el defecto o deficiencia de la Ley; **Quinto:** Que, en cuanto a la denuncia referida a los artículos cuarenta y nueve y sesenta y nueve del Reglamento de la Ley número cuatro mil novecientos dieciséis, ésta carece asidero toda vez que dichas normas regulan el pago de adeudos en caso de venta, fusión o traspaso de negocios, en tanto que la recurrida funda su decisión en la responsabilidad solidaria que es el tema que afecta a la recurrente y motiva su accionar ante este Supremo Tribunal, lo que revela que no existe conexión entre la cuestión en debate y la materia de las normas denunciadas; **Sexto:** Que, la denuncia referida a la aplicación indebida del artículo tercero del Decreto Legislativo número ochocientos cincuenta y seis, no puede prosperar, toda vez que las alegaciones en que se sustenta giran en torno a cuestiones fácticas que no pueden ser examinadas a través de este recurso; **Séptimo:** Que, en cuanto a la inaplicación de los artículos setenta y cinco del Código Civil y setenta de la anterior Ley General de Sociedades, sostiene que la impugnada no ha tenido en cuenta que la persona jurídica tiene existencia distinta de sus miembros y que éstos no están obligados a satisfacer sus deudas,

casación por la causal prevista en el inciso tres del artículo trescientos ochentiseis del Código Procesal Civil, por el agravio antes citado, por lo que ha llegado el momento de emitir pronunciamiento sobre el fondo del asunto; **Segundo.**- Que, respecto de la causal denunciada, la recurrente cuestiona que la Sala Superior de mérito, al momento de resolver el recurso de apelación, interpuesto contra la sentencia expedida por el segundo Juzgado Previsional de la Corte Superior de Justicia de Lima, no se circunscribió a los alcances de dicho recurso, ni de la sentencia recurrida, sino fue más allá de ese marco, al declarar fundada la demanda en todos sus extremos incluyendo el extremo referido al otorgamiento de pensión de jubilación de conformidad con la Ley veinticinco mil nueve; **Tercero.**- Que, para realizar un análisis de esta causal, previamente hay que analizar la naturaleza imperativa o dispositiva de la Ley, pues debe tenerse presente que conforme se desprende de la Audiencia de Saneamiento Procesal y Conciliación, a fojas doscientos cincuenta y nueve, el punto controvertido es el de determinar si procede declarar la invalidez y/o ineficacia de la resolución ficta denegatoria del recurso de revisión corriente a fojas cinco así como la Resolución número mil quinientos nueve - noventa y cuatro de fecha veintisiete de octubre de mil novecientos noventa y cuatro y como consecuencia de ello procede se le otorgue pensión de jubilación completa de conformidad con el Decreto Ley diecinueve mil novecientos noventa; **Cuarto.**- Que, en ese orden de ideas, si bien es cierto el accionante al formular el petitorio de su demanda señalaba que debería pagarse el cien por ciento de su remuneración de referencia conforme lo señala la Ley veinticinco mil nueve por cuanto le correspondía recibir pensión de jubilación minera; también lo es que a fojas doscientos tres aclara su petitorio indicando que interpone la demanda contra la Oficina de Normalización Previsional y solicita se le pague una pensión de jubilación completa conforme al Decreto Ley número diecinueve mil novecientos noventa; **Quinto.**- Que, estando a lo anteriormente expuesto, y examinadas las sentencias tanto de primera instancia como la de vista, se está disponiendo que la Oficina de Normalización Previsional expida nueva resolución, otorgando al actor la pensión de jubilación en los términos y condiciones establecidos en el Decreto Ley diecinueve mil novecientos noventa incluyendo los criterios para calcular su monto; por lo que se colige que las sentencias de mérito se circunscriben a la fijación de puntos controvertidos, con lo que se permite determinar que la Sala Superior no ha efectuado un pronunciamiento más allá de lo peticionado, en el sentido de haber resuelto de forma diferente, que implique haberse vulnerado el derecho a la tutela jurisdiccional de la demandada; razones por lo que el recurso de casación deviene en *infundado*; **Sexto.**- Que de otro lado, debe tenerse en cuenta que el demandante solicitó pensión de jubilación dentro del Régimen del Decreto Ley diecinueve mil novecientos noventa, pues conforme es de verse del expediente administrativo anexado al principal de fojas cuarenta a ciento sesentinueve el accionante no solicitó acogerse al Régimen de la Ley veinticinco mil nueve - Régimen Minero, por lo que su petitorio resultaba incongruente con su pedido inicial en sede administrativa, sin perjuicio a lo señalado, aun cuando el actor hubiese incluido dicha norma en su pedido de pensión la Administración no hubiese podido aplicarla a su caso concreto por respeto al principio de legalidad; en conclusión no corresponde al demandante la aplicación de la Ley veinticinco mil nueve por estar percibiendo la pensión bajo el Régimen de la Ley diecinueve mil novecientos noventa; **Séptimo.**- Que, por tales razones, el fin esencial del proceso es de restablecer el imperio del derecho y de la justicia por encima de lo que las partes sustenten en los fundamentos jurídicos y sus pretensiones, ya que en aplicación del Principio *jura novit curia* el juzgador no está obligado a acoger el error en la fundamentación jurídica defectuosa invocada por las partes; **Octavo.**- Que, estando a la facultad conferida por el artículo trescientos noventa y siete del Código Procesal Civil; **RESOLUCIÓN:** Declararon *INFUNDADO* el Recurso de Casación de fojas trescientos veintidós, interpuesto por la Oficina de Normalización Previsional; en consecuencia **NO CASARON** la resolución de vista de fojas trescientos catorce su fecha once de noviembre del dos mil dos; **CONDENARON** a la recurrente al pago de una multa de Tres Unidades de Referencia Procesal; en los seguidos por Abelardo Avila Salas sobre impugnación de resolución administrativa; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano por sentar precedente de observancia obligatoria en el modo y forma previsto en la Ley; y, los devolvieron.- SS. WALDE JAUREGUI, VILLACORTA RAMÍREZ, DONGO ORTEGA, ACEVEDO MENA, ESTRELLA CAMA C-48996

Los señores Roman Santisteban, Villacorta Ramirez, Ferreira Vildozola firman su voto que fuera suscrito con fecha veintinueve de octubre del dos mil tres conforme a lo dispuesto en el artículo ciento cuarentinueve del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Firma para dar conformidad del acto, Rosa Amado Velásquez. Relatora (e).- C-48995

CAS. PREV. Nº 1061-2003 LIMA. Lima, veintidós de febrero del dos mil cinco.- **LA SALA TRANSITORIA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA.**- **VISTA:** La causa número mil sesentinueve - dos mil tres en Audiencia pública llevada a cabo en la fecha; de conformidad con lo dictaminado por el señor Fiscal Supremo; verificada la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia: **RECURSO DE CASACIÓN:** Interpuesto a fojas trescientos veintidós por la Oficina de Normalización Previsional contra la sentencia de vista de fojas trescientos catorce, su fecha once de noviembre del dos mil dos, expedida por la Sala Especializada en lo Contencioso Administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lima que, confirmando la apelada de fojas doscientos ochentiseis, su fecha cinco de noviembre del dos mil uno, declara fundada la demanda; **FUNDAMENTOS DEL RECURSO:** El recurso ha sido declarado procedente, mediante resolución emitida por esta Sala Suprema con fecha veinticuatro de junio del dos mil cuatro, por la siguiente causal: Contravención de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso, respecto a los incisos tres y catorce de la Constitución Política y el artículo trescientos setenta del Código Procesal Civil señalando que se ha transgredido normas del debido proceso al incluir el extremo referido al otorgamiento de pensión de jubilación de conformidad con la Ley veinticinco mil nueve; **CONSIDERANDO: Primero.**- Que, mediante resolución de ésta Sala de fojas treinta y cinco del cuadernillo organizado en ésta instancia se declaró procedente el recurso de

casación por la causal prevista en el inciso tres del artículo trescientos ochentiseis del Código Procesal Civil, por el agravio antes citado, por lo que ha llegado el momento de emitir pronunciamiento sobre el fondo del asunto; **Segundo.**- Que, respecto de la causal denunciada, la recurrente cuestiona que la Sala Superior de mérito, al momento de resolver el recurso de apelación, interpuesto contra la sentencia expedida por el segundo Juzgado Previsional de la Corte Superior de Justicia de Lima, no se circunscribió a los alcances de dicho recurso, ni de la sentencia recurrida, sino fue más allá de ese marco, al declarar fundada la demanda en todos sus extremos incluyendo el extremo referido al otorgamiento de pensión de jubilación de conformidad con la Ley veinticinco mil nueve; **Tercero.**- Que, para realizar un análisis de esta causal, previamente hay que analizar la naturaleza imperativa o dispositiva de la Ley, pues debe tenerse presente que conforme se desprende de la Audiencia de Saneamiento Procesal y Conciliación, a fojas doscientos cincuenta y nueve, el punto controvertido es el de determinar si procede declarar la invalidez y/o ineficacia de la resolución ficta denegatoria del recurso de revisión corriente a fojas cinco así como la Resolución número mil quinientos nueve - noventa y cuatro de fecha veintisiete de octubre de mil novecientos noventa y cuatro y como consecuencia de ello procede se le otorgue pensión de jubilación completa de conformidad con el Decreto Ley diecinueve mil novecientos noventa; **Cuarto.**- Que, en ese orden de ideas, si bien es cierto el accionante al formular el petitorio de su demanda señalaba que debería pagarse el cien por ciento de su remuneración de referencia conforme lo señala la Ley veinticinco mil nueve por cuanto le correspondía recibir pensión de jubilación minera; también lo es que a fojas doscientos tres aclara su petitorio indicando que interpone la demanda contra la Oficina de Normalización Previsional y solicita se le pague una pensión de jubilación completa conforme al Decreto Ley número diecinueve mil novecientos noventa; **Quinto.**- Que, estando a lo anteriormente expuesto, y examinadas las sentencias tanto de primera instancia como la de vista, se está disponiendo que la Oficina de Normalización Previsional expida nueva resolución, otorgando al actor la pensión de jubilación en los términos y condiciones establecidos en el Decreto Ley diecinueve mil novecientos noventa incluyendo los criterios para calcular su monto; por lo que se colige que las sentencias de mérito se circunscriben a la fijación de puntos controvertidos, con lo que se permite determinar que la Sala Superior no ha efectuado un pronunciamiento más allá de lo peticionado, en el sentido de haber resuelto de forma diferente, que implique haberse vulnerado el derecho a la tutela jurisdiccional de la demandada; razones por lo que el recurso de casación deviene en *infundado*; **Sexto.**- Que de otro lado, debe tenerse en cuenta que el demandante solicitó pensión de jubilación dentro del Régimen del Decreto Ley diecinueve mil novecientos noventa, pues conforme es de verse del expediente administrativo anexado al principal de fojas cuarenta a ciento sesentinueve el accionante no solicitó acogerse al Régimen de la Ley veinticinco mil nueve - Régimen Minero, por lo que su petitorio resultaba incongruente con su pedido inicial en sede administrativa, sin perjuicio a lo señalado, aun cuando el actor hubiese incluido dicha norma en su pedido de pensión la Administración no hubiese podido aplicarla a su caso concreto por respeto al principio de legalidad; en conclusión no corresponde al demandante la aplicación de la Ley veinticinco mil nueve por estar percibiendo la pensión bajo el Régimen de la Ley diecinueve mil novecientos noventa; **Séptimo.**- Que, por tales razones, el fin esencial del proceso es de restablecer el imperio del derecho y de la justicia por encima de lo que las partes sustenten en los fundamentos jurídicos y sus pretensiones, ya que en aplicación del Principio *jura novit curia* el juzgador no está obligado a acoger el error en la fundamentación jurídica defectuosa invocada por las partes; **Octavo.**- Que, estando a la facultad conferida por el artículo trescientos noventa y siete del Código Procesal Civil; **RESOLUCIÓN:** Declararon *INFUNDADO* el Recurso de Casación de fojas trescientos veintidós, interpuesto por la Oficina de Normalización Previsional; en consecuencia **NO CASARON** la resolución de vista de fojas trescientos catorce su fecha once de noviembre del dos mil dos; **CONDENARON** a la recurrente al pago de una multa de Tres Unidades de Referencia Procesal; en los seguidos por Abelardo Avila Salas sobre impugnación de resolución administrativa; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano por sentar precedente de observancia obligatoria en el modo y forma previsto en la Ley; y, los devolvieron.- SS. WALDE JAUREGUI, VILLACORTA RAMÍREZ, DONGO ORTEGA, ACEVEDO MENA, ESTRELLA CAMA C-48996

CAS. PREV. Nº 1650-2003 LIMA. Lima, diez de mayo del dos mil cinco.- **LA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE LA REPUBLICA. VISTOS:** el expediente número mil seiscientos cincuenta - dos mil tres en Audiencia Pública llevada a cabo en la fecha; de conformidad con el Dictamen del señor Fiscal Supremo; y y luego de verificada la votación, con arreglo a Ley, emite la siguiente sentencia: **RECURSO DE CASACIÓN:** Se trata del recurso de casación de fojas doscientos treinta y siete, interpuesto por la Caja de Pensiones Militar Policial contra la sentencia de vista de fojas doscientos treinta y uno, su fecha diez de abril del dos mil tres, que confirma la sentencia apelada de fojas ciento sesentidós su fecha treinta de noviembre del dos mil uno, que declara fundada la demanda de impugnación de resolución administrativa presentada por Julia Tenorio Torres, en consecuencia, nulo y sin efecto legal el acto administrativo contenido en la Carta número cero setentidós - PCD - CPMP / Noventa y nueve de fecha dieciséis de

SALA TRANSITORIA CONSTITUCIONAL Y SOCIAL

CASACION N° 474-2003 - LIMA. BENEFICIOS SOCIALES.

Lima, diecinueve de mayo del dos mil cuatro.-

La sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica

VISTOS; en audiencia pública llevada a cabo en la fecha, la causa número cuatrocientos setenticuatro del año dos mil tres, producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata de los recursos de casación interpuestos por la demandada: Sistema de Distribución Mundial Sociedad Anónima Cerrada, mediante escrito de fojas trescientos cuarentidós y por la demandada Aero Continente Sociedad Anónima mediante escrito de fojas trescientos cincuentiséis contra la sentencia de vista de fojas trescientos treintiuno, de fecha once de noviembre del dos mil dos, expedida por la tercera sala laboral de la corte superior de justicia de lima, que confirmando la apelada de fojas trescientos cuatro de fecha trece de mayo del dos mil dos, declara fundada la demanda, modificando la suma que establece de abono.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

La recurrente Sistema de Distribución Mundial Sociedad Anónima Cerrada ampara su recurso en la causal prevista en el inciso c) del artículo cincuentiséis de la ley número veintiséis mil seiscientos treintiséis, modificada por la ley número veintisiete mil veintiuno, denunciando: a) la inaplicación del artículo setentiocho del código civil y, b) la inaplicación del artículo mil ciento ochentitres del código civil. que por su parte la recurrente Aero Continente Sociedad Anónima sustenta su recurso en las causales previstas en los cuatro incisos del artículo cincuentiséis de la ley procesal del trabajo, denunciando: c) la inaplicación de los artículos cincuentiuno de la ley general de sociedades, setentiocho y mil ciento ochentitres del código civil; d) la aplicación indebida de los artículos cuarto y noveno del decreto supremo número cero cero tres - noventa y siete - tr, texto único ordenado del decreto legislativo número setecientos veintiocho; e) la interpretación errónea del artículo treinta de la ley número veintiséis mil seiscientos treintiséis; y f) la contradicción con otras resolución es judiciales;

CONSIDERANDO

Primero: Que, los recursos de casación interpuestos por las demandadas, reúnen los requisitos de forma que prevé el artículo cincuentisiete del texto modificado de la ley número veintiséis mil seiscientos treintiséis;

Segundo: Que, como fundamento de la denuncia contenida en el literal a), la recurrente señala que ha sido inaplicado el artículo setentiocho del código civil pues las demandadas tienen existencia distinta a la persona jurídica de la que forman parte; que si bien Aero Continente Sociedad Anónima, es accionista mayoritaria de la empresa codemandada sistema de distribución mundial no implica que ésta pueda ser pasible de asumir las obligaciones laborales de aero continente sociedad anónima; en este extremo la recurrente cumple con sustentar de forma adecuada su recurso, señalando con claridad la norma que

debió ser aplicada y porqué corresponde su aplicación; por tanto la denuncia es procedente;

Tercero: Que, en relación al agravio contenido en el literal b), se expone que ha sido inaplicado el artículo mil ciento ochentitrés del código civil ya que no existe ley o título alguno que obligue a las codemandadas a responder solidariamente frente a las obligaciones de una u otra; que si bien una empresa es accionista de la otra, ello no constituye título alguno para establecer responsabilidad solidaria entre las partes, más aún si se tiene en consideración el principio de autonomía de la persona jurídica y el artículo cincuentiuno de la ley general de sociedades, que señalan que los socios accionistas no responden con su capital frente a las deudas de la sociedad anónima; que en este extremo igualmente la recurrente cumple con fundamentar adecuadamente su recurso, por lo que la causal deviene procedente

Cuarto: Que, en lo que respecta al recurso de casación de la recurrente aero continente sociedad anónima, sustentando la causal expuesta en el literal c) alega que han sido inaplicados: c.i) el artículo cincuentiuno de la ley general de sociedades, toda vez que aero continente sociedad anónima, al tener la calidad de accionista mayoritario de sistema de distribución mundial en modo alguno podía ser pasible de asumir las deudas originadas por esta última; c.ii) el artículo setentiocho del código civil, pues las demandadas son dos personas jurídicas distintas y autónomas, por lo que una no puede ser pasible de asumir las deudas de la otra y, por último el artículo mil ciento ochentitrés del código civil pues no existe ley o título que obligue a las codemandadas a responder solidariamente frente a las obligaciones de una o de otra; el hecho que una sea accionista de la otra no constituye título alguno para establecer responsabilidad solidaria entre las partes, más aún sí se tiene en cuenta el principio de autonomía de la persona jurídica y el artículo cincuentiuno de la ley general de sociedades; que en este extremo la recurrente cumple con sustentar de forma adecuada su recurso, señalando con claridad las normas que debieron ser aplicadas y porqué corresponde su aplicación; por tanto la presente denuncia es procedente;

Quinto: Que, en el literal d), la demandada alega que han sido aplicados indebidamente los artículos cuarto y noveno del decreto supremo número cero cero tres - noventisiete - tr. texto único ordenado del decreto legislativo número setecientos veintiocho, pues se aplican normas que regulan las relaciones laborales para servicios que por su naturaleza deben ser regulados por el código civil, debiendo aplicarse el artículo mil setecientos sesenticuatro del código civil, asimismo señala que la naturaleza de la prestación que venía desempeñando el actor hasta febrero del dos mil era de carácter civil; siendo aplicables los artículos mil setecientos sesentiséis y mil setecientos sesentisiete del código civil toda vez que los servicios prestados por el actor tienen naturaleza civil, por el carácter personal de la prestación. que, sin embargo debe tenerse presente que con la fundamentación que expone el recurrente pretende cuestionar la calificación jurídica que han dado las instancias al contrato sub litis; esto es haciendo referencia a hechos y a la valoración probatoria, espera que ésta sala suprema se pronuncie por la naturaleza civil del contrato sub litis mediante nueva valoración de hechos, no obstante que las instancias han determinado estos, concluyendo que el contrato es uno de naturaleza laboral; por lo que las referidas causales devienen improcedentes;

Sexto: Que, en cuanto al agravio detallado en el acápite e), la demandada señala que ha sido interpretado erróneamente el artículo treinta de la ley número veintiséis mil seiscientos treintiséis sobre valoración de la prueba. resulta sin embargo que, la causal de

interpretación errónea se encuentra reservada para el análisis de normas de derecho material, siendo la norma invocada en el acápite bajo análisis una norma de contenido procesal, por lo que no puede ser analizada bajo la presente causal; con lo cual la presente causal deviene igualmente improcedente;

Sétimo: Que, finalmente se denuncia en el literal f) la contradicción con otras resoluciones de la corte suprema; sin embargo el recurrente no ha dado cumplimiento a la exigencia prevista en el inciso f) del artículo cincuentisiete de la ley procesal del trabajo, referida a la pluralidad de pronunciamientos supuestamente contradictorios - limitándose a adjuntar una sola resolución ; menos cumple con la exigencia prevista en el inciso d) del artículo cincuentiséis de la ley número veintiséis mil seiscientos treintiséis pues no precisa a qué causal sustantiva prevista en el citado dispositivo legal está referida la supuesta contradicción que invoca; por lo que el recurso en este extremo resulta improcedente;

Octavo: Que, habiéndose declarado procedente el recurso por las causales contenidas en los acápites a), b) y c) corresponde emitir pronunciamiento de fondo;

Noveno: Que, conforme han determinado las instancias con el testimonio de constitución de sociedad anónima cerrada de fojas cinco, en su cláusula segunda se establece la conexión vertical entre Aero Continente Sociedad Anónima y Sistema de Distribución Mundial Sociedad Anónima Cerrada, por ser la primera propietaria mayoritaria del capital de la segunda; que asimismo, las instancias sustentan su pronunciamiento en que este hecho ha sido reconocido por las demandadas en sus respectivos escritos;

Décimo: Que, teniendo en cuenta lo expuesto y además, apareciendo que las demandadas han otorgado certificados de trabajo al demandado por la relación laboral que ha prestado en ambas empresas, firmados por el mismo gerente de recursos humanos, conforme consta en el considerando noveno de la sentencia emitida por el a quo; se llega a la misma conclusión de las instancias en el sentido que las codemandadas se encuentran obligadas con el demandante al pago de sus beneficios sociales, no configurándose por ello la inaplicación del artículo setentiocho del código civil por cuanto no se está obligando a la persona jurídica sistema de distribución mundial a asumir una deuda originada por una de sus principales accionistas o miembros sino más bien por el hecho que el demandante en ambas ha prestado sus servicios, circunstancia que se encuentra corroborado con el reconocimiento que efectúan las demandadas en su respectivos escritos de contestación conforme ha quedado expuesto en el considerando precedente;

Undécimo: Que de otro lado, uno de los rasgos típicos de la sociedad anónima es la responsabilidad limitada de los socios que la conforman, no pudiendo éstos en caso de insuficiencia de los activos para cubrir las deudas que haya contraído responder por ellas con su patrimonio personal; que de acuerdo a las conclusiones expuestas por las instancias la empresa Aero Continente Sociedad Anónima es la accionista mayoritaria de la codemandada Sistema de Distribución Mundial Sociedad Anónima cerrada, y al ordenar las sentencias el pago de los beneficios sociales al demandado por parte de las citadas empresas, no se configura el supuesto de hecho previsto en el artículo cincuentiuno de la ley general de sociedades por cuanto evidentemente no

Duodécimo: Que, finalmente respecto del pago solidario ordenado, se debe precisar que esta solidaridad no es de naturaleza contractual y que si bien la solidaridad conforme lo determina el artículo mil ciento ochentitrés del código civil debe ser establecida en forma

expresa, también es cierto que conforme ha quedado establecido en el considerando precedente la obligación de pago es procesal y está dada por una sentencia atendiendo a la conexidad de las demandadas y por el reconocimiento de la relación contractual que ambas empresas han efectuado en el transcurso del proceso, y no por el carácter solidario de la obligación; no obstante que dicha argumentación no es adecuada para el caso de autos, la aplicación del dispositivo legal bajo comentario no variaría el pronunciamiento emitido por las instancias respecto de la existencia de una relación laboral y la obligación de pago de las codemandadas con el demandante; resultando aplicable en consecuencia lo dispuesto por la segunda parte del artículo trescientos noventisiete del código procesal civil, aplicable supletoriamente, según el cual la sala no casará la sentencia por el solo hecho de estar erróneamente motivada, si su parte resolutive se ajusta a derecho;

FALLO: por estas consideraciones declararon: infundados los recursos de casación interpuestos a fojas trescientos cuarentidós y trescientos cincuentiséis por Sistema de Distribución Mundial Sociedad Anónima Cerrada y Aero Continente Sociedad Anónima, respectivamente; en consecuencia no casaron la sentencia de vista de fojas trescientos treintiuno de fecha once de noviembre del dos mil dos; condenaron a cada uno de los recurrentes al pago de la multa de dos unidades de referencia procesal, más las costas y costos originados en la tramitación del recurso; ordenaron la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano"; por cuanto ésta sienta precedente de observancia obligatoria en el modo y forma previsto en la ley; en los seguido por Luis Miguel Medina Cuba contra Aero Continente y otra, sobre Pago de Beneficios Sociales, y los devolvieron .-



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N° 6322-2007-PA/TC
LIMA
ENERGY SERVICES S.A.

RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Lima, 9 de diciembre de 2008

VISTO

El recurso de agravio constitucional interpuesto por Energy Services S.A. contra la Resolución de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, de fojas 40 del segundo cuaderno, su fecha 25 de setiembre de 2007 que, confirmando la apelada, declaró improcedente la demanda de amparo de autos interpuesta; y,

ATENDIENDO A

1. Que con fecha 11 de agosto de 2006, la empresa recurrente interpone demanda de amparo contra la Juez del Vigésimo Sexto Juzgado Laboral de Lima, doña Miriam Vargas Chávez, con la finalidad que se declare la nulidad de la sentencia expedida en el proceso de pago de beneficios sociales que sigue don Christian Franklin Gonzales Corrales contra Energy Services del Perú SAC (Exp. N°358-2004), y que en consecuencia se declare insubsistente e ineficaz el cobro de la suma de dinero dispuesta en la referida sentencia. La recurrente alega que se atenta contra sus derechos de tutela judicial efectiva, debido proceso, así como su derecho de defensa, toda vez que al haberse considerado en la sentencia que la empresa demandada en dicho proceso laboral, la empresa Energy Services del Oriente S.A.C. y la empresa recurrente constituyen un sólo grupo económico, existe el peligro inminente que se materialice la ejecución forzada de la cuestionada sentencia, afectándose de este modo los bienes de propiedad de la recurrente como consecuencia de un proceso judicial en el cual no ha sido parte ni ha sido emplazada.
2. Que mediante Resolución de fecha 27 de noviembre de 2006, la Sexta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima declaró improcedente la demanda por considerar que es en la vía ordinaria donde la recurrente debe solicitar la nulidad de la sentencia por fraude o colusión. Por su parte, la recurrida confirmó la apelada, tras considerar que la recurrente pretende que el proceso de amparo se convierta en una instancia revisora, toda vez que ésta no impugnó en el proceso ordinario la resolución que dice la agravia.

L.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

3. Que de autos se desprende que el objeto de la presente demanda es que se deje sin efecto la sentencia de fecha 16 de marzo de 2006, que ordena que Energy Services del Perú SAC pague la suma de S/.11 650.56 a favor de don Christian Franklin Gonzales Corrales por concepto de beneficios sociales. La empresa recurrente considera que al haber determinado el juez emplazado, en el cuarto considerando de dicha sentencia, que la empresa demandada en dicho proceso laboral y la recurrente forman parte de un mismo grupo económico, en ejecución de sentencia podría afectarse bienes y cuentas bancarias de la recurrente, por lo que, a su juicio, se ha atentado contra sus derechos al debido proceso y a la defensa.
4. Que conforme lo prevé el artículo 4º del Código Procesal Constitucional, la demanda de amparo contra una resolución judicial resulta improcedente cuando el agraviado dejó consentir la resolución que, alega, lo afecta. Esto es así, toda vez que el proceso de amparo no puede suplir los recursos que la legislación procesal habilita al interior de cada proceso judicial, y menos aún para amparar pretensiones con evidente intención de desatender sentencias judiciales que tienen la condición de firmes.
5. Que en efecto, tal como se desprende de autos, en el proceso materia de análisis, la recurrente no interpuso ningún medio impugnatorio contra la sentencia que ahora pretende dejar sin efecto a través del presente proceso de amparo, pretendiendo justificar dicha omisión, conforme se observa en su recurso de apelación y de agravio, alegando que no se apersonó al cuestionado proceso laboral ni formuló recurso alguno contra la sentencia en razón a que no era parte en tal proceso.
6. Que no obstante, dicho argumento no resulta atendible, pues conforme se aprecia de la propia sentencia que es materia del presente proceso, la instancia judicial determinó con toda claridad que la empresa demandada y la recurrente forman parte del mismo grupo empresarial en el que concurren, no solo los mismos accionistas y directivos, sino que también comparten el mismo domicilio en el que se ha venido notificando las resoluciones del proceso laboral en cuestión, por lo que tampoco puede alegar desconocimiento de la referida sentencia que no impugnó oportunamente.

En consecuencia, la demanda resulta improcedente, en aplicación del artículo 4º *in fine* del Código Procesal Constitucional.

Por estas consideraciones expuestas, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú y con el fundamento de voto del magistrado Vergara Gotelli

E.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N° 6322-2007-PA/TC
LIMA
ENERGY SERVICES S.A.

RESUELVE

Declarar **IMPROCEDENTE** la demanda.

Publíquese y notifíquese

SS.

**VERGARA GOTELLI
LANDA ARROYO
MESÍA RAMIREZ
BEAUMONT CALLIRGOS
CALLE HAYEN
ETO CRUZ
ÁLVAREZ MIRANDA**

[Handwritten signatures and scribbles, including a large signature that appears to be 'Landa Arroyo' and another that looks like 'Mesa Ramirez']

Lo que certifico



**FRANCISCO MORALES SARAYVA
SECRETARIO GENERAL
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

[Handwritten signature of Francisco Morales Sarayva]



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 06322-2007-PA/TC
LIMA
ENERGY SERVICES S.A.

FUNDAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO VERGARA GOTELLI

Emito el presente fundamento de voto por las siguientes consideraciones:

1. Que viene a conocimiento de este Tribunal Constitucional el recurso de agravio constitucional interpuesto por la empresa Energy Services S.A. contra la resolución de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República de fojas 40 del segundo cuaderno, su fecha 25 de setiembre de 2007, que declaró improcedente la demanda de amparo.
2. La recurrente es una persona jurídica denominada Energy Services S.A. la que solicita: a) se declare insubsistente e ineficaz la cobranza de una deuda generada por terceros respecto de los bienes muebles, equipos, enseres y fondos dinerarios de su empresa derivados de una sentencia que a nivel de ejecución se viene tramitando ante el Vigésimo Sexto juzgado Laboral de Lima por la cual se ordena que nuestra empresa abone al señor Cristhian Franklin Gonzáles Corrales la suma de S/. 11,650.56 nuevos soles en pago por sus beneficios sociales y, b) se declare nulo, ineficaz y sin valor legal la sentencia expedida por el Vigésimo Sexto Juzgado Laboral de Lima, de fecha 16 de marzo de 2006.

Manifiesta que con fecha 15 de octubre de 2004 el señor Cristhian Franklin Gonzáles Corrales inició proceso laboral contra la empresa Energy Services del Perú S.A.C. sobre el pago de beneficios sociales (ascendentes a la suma de S/. 16, 861.80 nuevos soles) por los periodos laborados entre el 22 de abril al 23 de julio de 2002, para la empresa demandada en dicho proceso laboral y del 1 de setiembre de 2002 al 30 de mayo de 2003, para la empresa recurrente, fecha en la que renunció. Señala que en dicho proceso la demandada dedujo excepción de falta de legitimidad para obrar del demandado, allanándose sólo al extremo referido al pago del 50% reclamado en el primer periodo por beneficios sociales. El Vigésimo Sexto Juzgado Laboral de Lima, con fecha 16 de marzo de 2006, declaró fundada la demanda sobre pago de beneficios sociales por considerar que las empresas referidas en la demanda como son Energy Services del Perú S.A.C., Energy Services S.A. y Energy Services del Oriente S.A. forman parte de un mismo grupo económico y que en la práctica constituyen un solo empleador para efectos laborales, por lo que en ese sentido ordenó a Energy Services del Perú S.A.C. pague a don Cristhian Franklin Gonzáles Corrales la suma de S/. 11,650.56 nuevos soles conforme a los conceptos detallados en la misma, más los intereses legales, las costas y los costos del proceso. Señala asimismo que la misma fue inmediatamente notificada, quedando firme y consentida por resolución N.º 15 de fecha 28 de abril de 2006,



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

requiriéndose el pago bajo apercibimiento de iniciarse la ejecución forzosa por lo que existiría peligro inminente de que se materialice la ejecución forzada de la cuestionada resolución afectándose de este modo los bienes de propiedad de la recurrente como consecuencia de un proceso judicial en el cual no ha sido parte ni ha sido emplazada. Manifiesta que dicho acto atenta contra sus derechos a la tutela judicial efectiva, debido proceso y a la defensa.

3. Cabe señalar que las instancias inferiores han rechazado liminarmente la demanda por considerar que si la resolución cuestionada está afecta de nulidad como sostiene la recurrente, éste tendría que hacerlo valer en la vía judicial ordinaria correspondiente y no a través del proceso de amparo. Por su parte la recurrida confirmó la apelada por estimar que lo que pretende la recurrente es sanear su propia conducta omisiva convirtiendo al proceso de amparo en una instancia capaz de revisar de lo resuelto en la jurisdicción ordinaria.
4. Entonces tenemos que el tema de la alzada trata de un rechazo liminar de la demanda (ab initio), en las dos instancias (grados) precedentes, lo que significa que no hay proceso y por lo tanto no existe demandado (emplazado). Por ello cabe mencionar que si el Superior revoca el auto venido en grado para vincular a quien todavía no es demandado porque no ha sido emplazado por notificación expresa y formal, corresponde entonces revocarlo y ordenar al inferior a admitir la demanda a trámite y correr traslado de ella al demandado.
5. Además debemos manifestar que al concedérsele al actor el recurso extraordinario de agravio constitucional, el **principio de limitación** aplicable a toda la actividad recursiva le impone al Tribunal Constitucional (de sólo referirse al tema del cuestionamiento a través del recurso de agravio constitucional, y nada más. Por Tribunal de alzada) la limitación; ello es que el recurso de apelación concedido y notificado al que debería ser considerado demandado si la sala superior revoca el auto cuestionado, produce efectos para ambas partes.
6. Entonces se debe evaluar si se revoca o se confirma el auto de rechazo liminar. En el presente caso debo manifestar que la demandante es una persona jurídica por lo que deberá evaluarse si ésta tiene legitimidad para obrar activa, para ello debo señalar previamente que en el Exp. 0291-2007-PA/TC emití un voto en el que manifesté:

“Titularidad de los derechos fundamentales

La Constitución Política del Perú de 1993 ha señalado en su artículo 1°-parte de derechos fundamentales- que “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.” agregando en su artículo 2° que “toda persona tiene derecho”, refiriendo en la aludida nomina derechos atribuidos evidentemente a la persona humana a la que hace referencia sin lugar a dudas el citado artículo 1°.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El Código Procesal Constitucional estatuye en su artículo V del Título Preliminar al referirse a la interpretación de los Derechos Constitucionales, que "El contenido y alcances de los derechos constitucionales protegidos por los procesos regulados en el presente Código deben interpretarse de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, los tratados sobre derechos humanos así como las decisiones adoptadas por los tribunales internacionales sobre derechos humanos, constituidos por tratados de los que el Perú es parte."

De lo expuesto en el fundamento precedente se colige que los derechos constitucionales tienen que ser interpretados en concordancia con los tratados internacionales en los que el Perú es parte con la finalidad de evitar incompatibilidades entre éstos.

*Entonces debemos remitirnos al contenido de los Tratados Internacionales para interpretar los derechos constitucionales protegidos por el Código Procesal Constitucional. La Declaración Universal de **Derechos Humanos**, como su misma denominación señala, declara derechos directamente referidos a la persona humana, precisando así en su artículo 1º que: "Todos los seres **humanos** nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.", nominado en el artículo 2º la enumeración de los derechos que se les reconoce.*

También es importante señalar que la Convención Americana sobre Derechos Humanos - "Pacto de San José de Costa Rica"- expresa en el artículo primero, inciso dos, que debe entenderse que persona es todo ser humano", haciendo referencia marcada al precisar que los derechos reconocidos en la señalada disposición internacional están referidos sólo a la persona humana.

En conclusión extraemos de lo expuesto que las disposiciones internacionales al proteger los derechos referidos a la persona humana están limitando al campo de las denominadas acciones de garantías constitucionales a los procesos contemplados por nuestro Código Procesal Constitucional.

Por ello es que expresamente el artículo 37º del Código Procesal Constitucional señala que los derechos protegidos por el proceso de amparo son los que enumera el artículo 2º de la Constitución Política del Perú, referida obviamente a los derechos de la persona humana, exceptuando el derecho a la libertad individual porque singularmente dicho derecho está protegido por el proceso de habeas corpus y los destinados a los procesos de cumplimiento y habeas data para los que la ley les tiene reservados tratamientos especiales por cuanto traen conflictos de diversa naturaleza. Esto significa entonces que el proceso de amparo está destinado exclusiva y excluyentemente a la defensa de los derechos fundamentales directamente relacionados a la persona humana.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

De lo expuesto queda claro que cuando la Constitución habla de los derechos fundamentales, lo hace con las particularidades anotadas pensando en la persona humana, esto es en el ser humano física y moralmente individualizado. Hacia él pues se encuentran canalizados los diversos atributos, facultades y libertades, siendo solo él quien puede invocar su respeto y protección a título subjetivo y en sede constitucional.

La Persona Jurídica.

El Código Civil en su Libro I desarrolla el tema de "personas" colocando en la Sección Primera a las Personas Naturales (personas humanas), y en la Sección Segunda a las Personas Jurídicas.

Esto quiere decir que nuestra legislación civil ordinaria ha contemplado tal separación precisando los derechos y obligaciones de una y otras. En lo que respecta a las personas morales que denomina jurídicas, hace la distinción al señalar la decisión libre de varias personas naturales de formar un conglomerado con objetivo igual pero con identidad propia distinta a la de cada una de las personas naturales que crearon dicha "persona" ideal. Dotada así de derechos y obligaciones la "persona jurídica" tiene atribuciones que no corresponden a los derechos de las personas naturales que la crearon con entera libertad. Cabe por ello recalcar que los fines de la persona jurídica son distintos a los fines de las personas naturales que la formaron puesto que la reunión de éstas se da por intereses comunes, y que conforman un interés propio y distinto a los intereses personales de cada uno de sus integrantes, pudiendo tener fines de lucro el aludido conglomerado venido a conocerse con la denominación legal de persona jurídica.

Las personas jurídicas que tienen interés de lucro destinan sus actividades en función de los capitales que aportan sus integrantes con la expectativa de obtener utilidades que se destinarán al fin de cuentas a estas personas naturales y en proporción de sus aportes. Por esto se afirma en el lenguaje mercantil que la persona jurídica más que una sociedad de personas es una sociedad de capitales. Entonces cuando estas personas jurídicas denominadas empresas consideran que se les ha vulnerado un derecho fundamental directamente vinculado a sus intereses patrimoniales, deben de buscar un mecanismo idóneo para la solución del conflicto, teniendo en cuenta prima facie que los jueces ordinarios son los encargados de velar por la defensa y protección de estos derechos, también protegidos por el amplio marco de la Constitución Política del Estado. Sin embargo estas empresas cada vez que ven afectados sus intereses económicos, teniendo a su alcance el proceso ordinario correspondiente igualmente satisfactorio, suelen recurrir, interesadamente, al proceso constitucional que, como queda dicho, es exclusivo y excluyente de la persona humana. Esta determinación arbitraria, además de ser anormal y caótica, coadyuva a la carga procesal que tiende a rebasar la capacidad manejable del Tribunal Constitucional y a sembrar



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

en algunos sectores de la sociedad la idea de un afán invasorio que por cierto no tiene este colegiado.

En el caso de las personas jurídicas que no tienen fines de lucro la propia ley civil establece la vía específica para solicitar la restitución de los derechos particulares de sus integrantes como el caso de las asociaciones para el que la ley destina un proceso determinado en sede ordinaria.

Por lo precedentemente expuesto afirmamos que las personas jurídicas tienen también derechos considerados fundamentales por la Constitución, sin que con esta etiqueta cada vez que vean afectados sus intereses patrimoniales, puedan servirse para traer sus conflictos a la sede constitucional sin importarles la ruptura del orden que preserva el proceso, el que señala la tutela urgente en sede constitucional exclusivamente para la solución de conflictos en temas de solo interés de la persona humana.”

6. De lo expuesto concluyo afirmando que si bien este Tribunal ha estado admitiendo demandas de amparo presentadas por personas jurídicas, esta decisión debe ser corregida ya que ello ha traído como consecuencia la “amparización” fabricada por empresas para la defensa de sus intereses patrimoniales, utilizando los procesos de la sede constitucional destinados exclusivamente a la solución de los conflictos sobre derechos de la persona humana. Por ello por medio del presente voto pretendo limitar mi labor a solo lo que me es propio, dejando por excepción eventuales casos en los que la persona jurídica no tenga a donde recurrir, encontrándose en una situación de indefensión total para defenderse de la vulneración de derechos constitucionales que pongan en peligro su existencia.
7. Creo que es oportuno establecer qué casos podrían ser considerados como excepcionales de manera que este colegiado podría realizar un pronunciamiento de emergencia. Si bien he señalado en reiteradas oportunidades que los procesos constitucionales están destinados a la defensa de los derechos fundamentales de la persona humana, también he manifestado que sólo por excepción podría ingresar al fondo en un proceso iniciado por persona jurídica. Estas situaciones excepcionales pueden ser las siguientes:
 - a) Cuando la persona jurídica no tenga vía alguna –ya sea administrativa o judicial– para solicitar la defensa de sus derechos constitucionales siendo inevitable la intervención de este tribunal.
 - b) Cuando sea totalmente evidente la vulneración de sus derechos constitucionales, es decir cuando de los actuados se evidencie que esté en peligro sus derechos constitucionales. En este supuesto debe tenerse presente que la intervención del Tribunal Constitucional será admitida siempre y cuando del sólo escrito de demanda y de sus anexos sea evidente la vulneración de los derechos



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

constitucionales de la persona jurídica. Ejm. Ejecución de actos administrativos en aplicación de normas derogadas o declaradas inconstitucional por este Tribunal.

- c) Cuando en contravención de un precedente vinculante emitido por este Tribunal un órgano administrativo o judicial vulnera derechos constitucionales de una persona jurídica, evidenciándose ello sólo de los actuados presentados por la persona jurídica; y
- d) Cuando por actos arbitrarios de un órgano administrativo o judicial se vulneren derechos constitucionales que pongan en peligro la existencia de la persona jurídica. En este supuesto la vulneración debe acreditarse de los actuados en la demanda, lo que significa que la vulneración debe ser manifiesta.

En los supuestos c) y d) es necesario exigir que la persona jurídica haya recurrido previamente al órgano judicial cuestionando los actos que considera vulneratorios, ya que *prima facie*, son los encargados de la defensa de la Constitución.

En el presente caso

- 7. La empresa recurrente manifiesta que se le han vulnerado sus derechos constitucionales en un proceso judicial –materia laboral, específicamente pago de beneficios sociales-, ya que ve afectado sus derechos patrimoniales. Por ello solicita a este Colegiado realice un pronunciamiento de fondo respecto a la resolución cuestionada dictada en un proceso laboral por autoridad competente.
- 8. Se evidencia de autos que la empresa recurrente cuestiona el monto impuesto por resolución judicial en un proceso laboral, considerando además que ella no es la obligada a cumplir con lo ordenado, sino otra empresa que forma parte del mismo grupo económico. De ello se extrae que la empresa en puridad busca que este Tribunal rebasando sus facultades, interfiera en un proceso de competencia ordinaria, en donde no sólo se discute el monto de una deuda laboral sino también quién sería el obligado a cumplirla.
- 9. Por tal razón considero que la demanda debe ser desestimada no sólo por la falta de legitimidad para obrar activa de la empresa demandante sino también en atención a la naturaleza del conflicto.

En consecuencia es por estas razones que considero que se debe **CONFIRMAR** el auto de rechazo limpiar declarando en consecuencia la **IMPROCEDENCIA** de la demanda.

SR.
JUAN FRANCISCO VERGARA GOTELLI

Lo que certifico



FRANCISCO MORALES SARAVIA
SECRETARIO GENERAL
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

134

**Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República**

**SENTENCIA
CASACION N° 2406 – 2009
LIMA**

Lima, diecinueve de Marzo
de dos mil diez.-

**LA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE DE LA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA:-----**

VISTA; la causa número dos mil cuatrocientos seis - dos mil nueve; en audiencia pública llevada a cabo en la fecha; producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

RECURSOS DE CASACIÓN:

Se trata de los recursos de casación interpuestos mediante escritos de fojas seiscientos sesenta y seis y seiscientos setenta y cuatro por las co demandadas Teleatento del Perú Sociedad Anónima Cerrada y Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, respectivamente, contra la sentencia de vista obrante a fojas seiscientos cuarenta y tres, del veinticuatro de marzo de dos mil ocho expedida por la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, que confirmando la sentencia apelada de fojas cuatrocientos noventa y cinco, declara fundada en parte la demanda interpuesta por doña Julia Adela Villanueva Diaz de Gavelan y, ordena que Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta y Teleatento del Perú Sociedad Anónima Cerrada abonen en forma solidaria la suma de cincuenta y tres mil ochenta y cuatro nuevos soles con noventa y seis céntimos a la actora por concepto de Reintegro de Remuneraciones y otros.

125

**Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República**

**SENTENCIA
CASACION N° 2406 – 2009
LIMA**

CAUSALES DE LOS RECURSOS:

Teleatento del Perú Sociedad Anónima Cerrada, invocando el artículo 56 de la Ley Procesal del Trabajo, denuncia:

- a) La aplicación indebida de la Resolución SBS N° 445-2000 que aprueba las normas especiales sobre vinculación y grupo económico y de la Resolución CONASEV N° 722-97-EF-94.10 que aprueba el Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupo Económico; y
- b) Contravención de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso referido a la violación del artículo 139 inciso 3) de la Constitución Política del Estado.

Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, invocando el artículo 56 de la Ley Procesal del Trabajo, denuncia por su parte:

- a) La aplicación indebida de la Resolución SBS N° 445-2000 que aprueba las normas especiales sobre vinculación y grupo económico y de la Resolución CONASEV N° 722-97-EF-94.10 que aprueba el Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupo Económico.
- b) La inaplicación de los artículos 6, 31 y 51 de la Ley N° 26887 - Ley General de Sociedades, y del artículo 78 del Código Civil; y,
- c) Contravención de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso referido a la violación del artículo 139 inciso 3) de la Constitución Política del Estado.

CONSIDERANDO:

Primero: Que, los recursos de casación interpuestos por Teleatento del Perú

126

**Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República**

**SENTENCIA
CASACION N° 2406 - 2009
LIMA**

Sociedad Anónima Cerrada y Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta cumplen con los requisitos de forma previstos en el artículo 57 de la Ley Procesal del Trabajo, modificada por la Ley N° 27021, necesarios para su admisibilidad.

Segundo: Que, en cuanto a la causal de aplicación indebida de las Resoluciones, de la Superintendencia de Banca y Seguros SBS N° 445-2000, y de la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores - CONASEV N° 722-97-EF-94.10, se advierte que han sido denunciadas por ambas recurrentes, *alegando* que tales Resoluciones se dirigen a evitar que en el mercado de valores y en las transacciones bancarias se burle el derecho de los acreedores en cuestión mediante el recurso a una separación de responsabilidades entre entidades del sistema financiero, pero estas normas no resultan cercanas al ámbito laboral y se dirigen a proteger una clase de intereses muy diferentes, tanto en cuanto a la naturaleza de los acreedores y deudores como a la especial naturaleza de obligaciones que surgen entre ellos. Sostienen que, si bien existe una vinculación económica entre las co demandadas, ello no implica que cada empresa no tenga sus propias obligaciones y derechos, derivadas de sus propias relaciones. Agregan además que, es inaudito que sus representadas tengan que asumir obligaciones derivadas de una relación jurídica (laboral) cuando ellas no fueron parte de dicha relación sustantiva; y de igual forma, tengan que responder por supuestas obligaciones derivadas de la relación jurídico laboral que existió entre éstas y la demandante. Finalmente indican que no es acertada la conclusión a la que llega la Sala Laboral en la sentencia recurrida al enlazar la vinculación económica con la solidaridad, situación que no puede ser admitida dentro del proceso dado, toda vez que las co - demandadas no pueden responder de manera

18+

**Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República**

**SENTENCIA
CASACION N° 2406 – 2009
LIMA**

solidaria por las acreencias laborales que mantengan con sus trabajadores o ex trabajadores, pues existieron dos tramos perfectamente definidos en los que corresponde que cada uno de los empleadores cumplan con las contingencias generadas con sus ex trabajadores. Indica que la norma aplicable es el artículo 1183 del Código Civil por ser la norma común que debe primar antes que cualquier dispositivo emitido por la Superintendencia de Banca y Seguros -SBS que regula relaciones jurídicas de naturaleza distinta a la laboral, pues en autos no existe título ni ley alguna que establezca que las recurrentes deban responder de manera solidaria por las posibles acreencias laborales por el periodo laborado por la demandante en la otra empresa.

Tercero: Que, la fundamentación vertida en este extremo de los recursos de casación cumple con los requisitos de fondo exigidos por el artículos 58 inciso a) de la Ley Procesal del Trabajo, razón por la cual resulta **procedente**.

Cuarto: Que, en relación a la causal de inaplicación de los artículos 6, 31 y 51 de la Ley General de Sociedades y del artículo 78 del Código Civil, denunciada únicamente por Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, se sustenta en el hecho que la Sala Laboral viene inaplicando lo establecido en estas normas, pues según el artículo 6 de la Ley N° 26887, la personalidad jurídica genera una independencia total entre la sociedad y sus socios. Asimismo, conforme al artículo 31 de la Ley N° 26887, el patrimonio social responde por las obligaciones de la sociedad, sin perjuicio de la responsabilidad personal de los socios. En igual sentido sostiene que el artículo 51 de la Ley N° 26887 establece que en la Sociedad Anónima los accionistas no responden personalmente por las deudas sociales, y el artículo 78 del Código Civil establece que la persona jurídica tiene

188

**Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República**

**SENTENCIA
CASACION N° 2406 – 2009
LIMA**

existencia distinta de sus miembros, razón por la cual Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, una de las accionistas de Teleatento del Perú Sociedad Anónima Cerrada no está obligada a satisfacer o a pagar suma alguna a favor de la demandante por supuestos beneficios sociales originados durante el período en el cual laboró para esta última empresa.

Quinto: Que, la fundamentación señalada precedentemente satisface la exigencia contenida en el artículo 58 inciso c) de la Ley Procesal del Trabajo, por lo que deviene en **procedente**.

Sexto: Que, respecto a causal de contravención al debido proceso, Teleatento del Perú Sociedad Anónima Cerrada alega que se ha vulnerado el artículo 139° inciso 3) de la Constitución Política del Estado al no haberse notificado a su domicilio procesal el Informe Revisorio N° 013-2002, tomado como único referente por el Juzgador para efectuar la liquidación de Compensación por Tiempo de Servicios. Por su parte, Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, alega que se ha vulnerado el artículo 139° inciso 3) de la Constitución Política del Estado porque en el caso de autos se viene ordenando el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios a favor de la demandante por un período que no ha sido parte de la pretensión de la demanda, pues lo que realmente se pretende es un reintegro del indicado concepto únicamente desde el primero de setiembre de mil novecientos noventa y ocho cuando la demandante ingresó a trabajar para Teleatento del Perú Sociedad Anónima Cerrada. Señalan además que una cosa es la pretensión de la demanda y otra es la liquidación de parte efectuada en la misma por la demandante desde el dieciocho de junio de mil novecientos setenta y nueve cuando prestaba servicios para Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta.

1341

**Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República**

**SENTENCIA
CASACION N° 2406 – 2009
LIMA**

Asimismo Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, sostiene que se incurre en contravención del artículo 139 inciso 5) de la Constitución Política del Estado por falta de motivación en el extremo que declara la invalidez del acto de renuncia de la accionante a Telefónica, es decir, en el extremo que se declara que hubo una prestación de servicios sin solución de continuidad para ambas empresas.

Finalmente refiere que se ha vulnerado el artículo 139° inciso 3) de la Constitución Política del Estado al no haberse notificado a su domicilio procesal el Informe Revisorio N° 013-2002, tomado como único referente por el Juzgador para efectuar la liquidación de Compensación por Tiempo de Servicios.

Sétimo: Que, la contravención al debido proceso no constituye causal de casación en materia laboral, toda vez que no se encuentra prevista como tal en el artículo 56 de la Ley Procesal del Trabajo; además en el presente caso las sentencias de mérito se encuentran debidamente fundamentadas con sustento de hecho y de derecho que las respalda y la denuncia de falta de notificación del Informe Revisorio N° 013-2002 no fue alegada en su primera oportunidad; por lo que este extremo del recurso resulta **improcedente**.

Octavo: Que, si bien conforme se aprecia de autos tanto el Juez como la Sala Superior establecen una responsabilidad solidaria entre ambas empresas al concluir, luego de evaluar los medios probatorios que, los demandados se aprovecharon de esa vinculación económica como medio para afectar los derechos laborales de la demandante. Al no existir norma específica sobre responsabilidad solidaria en el Derecho Laboral, por lo que para salvar el vacío existente y resolver la controversia al amparo del inciso 8 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, se remitieron a disposiciones del Derecho

190

**Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República**

**SENTENCIA
CASACION N° 2406 – 2009
LIMA**

Financiero.

Noveno: El Texto Unico Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta – Decreto Supremo N° 179-2004-EF publicado el ocho de Diciembre de dos mil cuatro, en su artículo 32-A inciso b) "Partes vinculadas", establece que *"Se considera que dos o más personas, empresas o entidades son partes vinculadas cuando una de ellas participa de manera directa o indirecta en la administración, control o capital de la otra; o cuando la misma persona o grupo de personas participan directa o indirectamente en la dirección, control o capital de varias personas, empresas o entidades. También operará la vinculación cuando la transacción sea realizada utilizando personas interpuestas cuyo propósito sea encubrir una transacción entre partes vinculadas. El reglamento señalará los supuestos en que se configura la vinculación."* El Reglamento de esta Ley, aprobado por Decreto Supremo N° 122-94-EF, en su artículo 24, sustituido por el Decreto Supremo N° 194-99-EF, el Decreto Supremo N° 045-2001-EF y el Decreto Supremo N° 190-2005-EF, detalla los supuestos en que existe vinculación económica entre empresas. Asimismo, la vinculación económica encuentra regulación normativa en la Resolución N° 445-2000-SBS y la Resolución de CONASEV N° 722-97-EF/94.10 - Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupo Económico, sustituida por la Resolución de CONASEV N° 090-2005-EF/94.10, y actualmente modificada por la Resolución de CONASEV N° 005-2006-EF/94.10; siendo que éstas normas establecen cuando existe vinculación económica, más no establecen la solidaridad.

Décimo: Que, debido al carácter tuitivo del Derecho Laboral y a la prioridad en el pago de estas obligaciones establecido en los artículos 24 y 26 de la Constitución Política del Perú, corresponde el pago solidario de los beneficios

161

**Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República**

**SENTENCIA
CASACION N° 2406 – 2009
LIMA**

sociales entre empresas vinculadas económicamente con respecto a los créditos laborales de sus trabajadores que mantenga pendientes una de ellas, sin perjuicio de reconocer que cada una de las empresas tengan una autonomía y personalidad jurídica propia y, además, tengan una relevancia unitaria en el ámbito laboral como si se tratara de una sola empresa con pluralidad de empresarios, regida por el principio general de la responsabilidad solidaria de todos sus miembros, lo que encuentra justificación en el principio de primacía de la realidad por encima de las formas jurídicas y la irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos en el artículo 26 inciso 2) de la Constitución Política del Estado.

Undécimo: Que, la vinculación económica en el ámbito laboral tiene importancia relevante puesto que en ejercicio de la gestión corporativa puede afectarse la continuidad de los trabajadores en su centro de trabajo, al trasladarlos de su empresa originaria a otra empresa vinculada económicamente servicios individuales y colectivos generados en la relación laboral, supuesto que ha ocurrido en el presente caso, conforme ha quedado establecido por las instancias de mérito en el proceso.

Duodécimo: Que, existen Sentencias Casatorias en casos similares al presente, como las Resoluciones Casatorias N° 274-2007 y N° 269-2007 - Lima ambas del veintidós de mayo de dos mil ocho y N° 132-2002 – Lima; las que sostienen que debido al carácter tuitivo del Derecho Laboral corresponde el pago solidario de los beneficios sociales entre empresas vinculadas económicamente respecto de los créditos laborales de sus trabajadores que mantenga pendientes una de ellas, sin perjuicio de reconocer que cada una de las empresas tengan una autonomía y

**Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República**

**SENTENCIA
CASACION N° 2406 – 2009
LIMA**

personalidad jurídica propia, y además tengan relevancia unitaria en el ámbito laboral como si se tratara de una sola empresa con pluralidad de empresarios, regida por el principio general de la responsabilidad solidaria de todos sus miembros, lo que encuentra justificación en el Principio de Primacía de la Realidad por encima de las formas jurídicas. Asimismo en la Sentencia Casatoria No 932-2002 de fecha seis de mayo de dos mil cinco, se pronuncia sobre la solidaridad entre empresas vinculadas económicamente. Esta solidaridad se encuentra justificada en el principio de primacía de la realidad por encima de las formas jurídicas y el principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos constitucionalmente¹.

Décimo Tercero: Que, el interés del Derecho del Trabajo es otorgar protección al trabajador, reconociendo una situación de asimetría en la relación laboral; el aplicar el artículo 1183 del Código Civil al caso, como pretenden las recurrentes, implicaría no otorgar una protección adecuada pese a que se ha establecido por las instancias de mérito un aprovechamiento indebido de parte de las empresas demandadas –al determinar la existencia de invalidez e ineficacia de la renuncia formulada por la accionante a su anterior empleadora al desprenderse de los hechos que ésta se encontraba viciada de intimidación ejecutada por la empresa co-demandada Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, quien incorporó a la misma trabajadora a una empresa si bien distinta, empero integrante del mismo Grupo Económico con la finalidad de desconocer derechos individuales y colectivos que formaban parte de su esfera jurídica y por tal razón con la condición de derechos adquiridos permitiendo la afectación de los derechos laborales de la

¹ Artículo 26 inciso 2) de la Constitución Política del Estado.

**Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República**

**SENTENCIA
CASACION N° 2406 – 2009
LIMA**

demandante, toda vez que en el proceso se encuentra plenamente establecido que las co-demandadas tienen vinculación económica en mérito a las Leyes anotadas que regulan el tema y a la afectación de los derechos laborales del actor. La solidaridad se ha declarado en base a las normas ampliamente desarrolladas en las sentencias de mérito y no en base a una presunción como pretenden alegar las recurrentes, razón por la cual esta denuncia es *infundada*.

Décimo Cuarto: Que, en cuanto a la inaplicación de los artículos 6, 31 y 51 de la Ley General de Sociedades y el artículo 78 del Código Civil, corresponde señalar que, efectivamente, al hecho de haberse declarado en el proceso la existencia de vinculación económica entre las co-demandadas y consecuentemente su responsabilidad solidaria frente a la acreencia laboral, en modo alguno importa infracción al principio de autonomía de la persona jurídica, puesto que la responsabilidad solidaria de ambas no reposa en considerar a ambas empresas como una sola persona jurídica, sino que, asumiendo su individualidad, esta responsabilidad recae en la vinculación económica que subyace al formar parte del mismo grupo económico; por consiguiente, la sentencia de vista no incurre en la causal de inaplicación de las citadas normas, por lo que esta denuncia es *infundada*.

RESOLUCIÓN:

Por estas consideraciones: Declararon **INFUNDADOS** los recursos de casación interpuestos a fojas seiscientos sesenta y seis y seiscientos setenta y cuatro por las co-demandadas Teleatento del Perú Sociedad Anónima Cerrada y Telefónica

**Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República**

**SENTENCIA
CASACION N° 2406 – 2009
LIMA**

del Perú Sociedad Anónima Abierta, respectivamente; en consecuencia: **NO CASARON** la sentencia de vista de fojas seiscientos cuarenta y tres, fechada el veinticuatro de marzo de dos mil ocho; en los seguidos por doña Julia Adela Villanueva Díaz de Gavelan contra Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta y Teletanto del Perú Sociedad Anónima Cerrada sobre Reintegro de Remuneraciones y otros; **CONDENARON** a las recurrentes al pago de la multa de dos Unidades de Referencia Procesal, así como al pago de las costas y costos originados de la tramitación del presente recurso; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; y los devolvieron.- Vocal Ponente Mac Rae Thays.-
S.S.

VASQUEZ CORTEZ

TAVARA CORDOVA

SOLIS ESPINOZA

MAC RAE THAYS

ARAUJO SANCHEZ

Se Publica Conforme a Ley
Enmen Rolandito
Secretario
De la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema

Erh/Yfm.

08 JUL. 2010

acreditado que su labor efectiva la desarrolló principalmente como docente y también como Coordinadora de Actividades en el Centro Educativo Experimental Rafael Narváez Cadenillas, siendo que este Centro Educativo de la Universidad Nacional de Trujillo conforme han establecido las instancias de mérito al realizar una función que genera ingresos a la Universidad debe asimilarse a un centro de producción y prestación de servicios, en tanto, como se ha expuesto genera ingresos directos a la empleada a cambio de los servicios de enseñanza brindados, estando sujeta la actora al régimen laboral de la actividad privada conforme se establece expresamente en los artículos 349 y 350 del Estatuto de la Universidad Nacional de Trujillo. **NOVENO.** - Siendo ello así, resulta evidente que la interpretación efectuada respecto del artículo 70 de la Ley N° 23733 se condice con lo actuado en el proceso, razón por la cual se puede concluir que el presente recurso de casación deviene en infundado, toda vez que lo resuelto por la instancia de mérito se ajusta a derecho, habiendo efectuado la Sala Superior una interpretación de la norma que se encuentra arreglada a ley. **RESOLUCION:** Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto a fojas doscientos cuarenta y ocho por don Carlos Alfredo Fuentes Aliaga, apoderado del Rector de la Universidad Nacional de Trujillo, en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fojas doscientos treinta y seis, su fecha veinticuatro de junio de dos mil nueve, expedida por la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en los seguidos por doña Jubitza Toledo Pintado sobre Indemnización por Despido Arbitrario y otro; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, conforme a ley; y los devolvieron.- Vocal Ponente Mac Rae Thays. **SS. VASQUEZ CORTEZ, ACEVEDO MENA, YRIVARREN FALLAQUE, MAC RAE THAYS, ARAUJO SANCHEZ. C-717567-375**

CAS. LAB. N° 3733 - 2009 LIMA Lima, tres de setiembre del dos mil diez. **LA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA;** vista la causa en audiencia pública con los Magistrados Távora Córdova, Presidente; Acevedo Mena, Yrivarren Fallaque, Torres Vega y Araujo Sánchez; y producida la votación con arreglo a ley, emite la siguiente resolución: **1.- MATERIA DEL RECURSO:** Se trata del recurso de casación interpuesto por el GRUPOPORPP SOCIEDAD ANONIMA (antes RADIOPROGRAMAS DEL PERU SOCIEDAD ANONIMA) a fojas ochocientos treinta y tres, contra la sentencia de vista de fojas ochocientos veintinueve, del veintiocho de abril del dos mil nueve, expedida por la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el extremo que confirmando la apelada de fojas setecientos setenta y cuatro, su fecha siete de abril del dos mil ocho, declara fundada en parte la demanda de reintegro de beneficios sociales y otro, interpuesta por doña Eugenia Liliana Ramos Salas. **2.- CAUSALES DE CASACION:** La entidad recurrente, invocando el artículo 56 de la Ley Procesal del Trabajo, denuncia como agravios: a) La inaplicación del artículo 5 del Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos, aprobado por Resolución CONASEV N° 090-2005-EF-94.10, norma que define la vinculación económica como la relación entre dos personas, naturales o jurídicas, que conlleva a un comportamiento sistemáticamente concertado, y que para el caso de personas jurídicas se presume esta vinculación, entre otros casos, cuando forman parte del mismo grupo económico, cuando una misma garantía respalda las obligaciones de ambas, o cuando más del cincuenta por ciento de las de una de ellas son garantizadas por la otra, y esta otra no es empresa del sistema financiero, aspectos que no han sido tomados en consideración para concluir acerca de la supuesta vinculación económica entre RPP y TELEFLASH Sociedad Anónima Cerrada; añade que estas empresas no pertenecían al mismo grupo económico, toda vez que respecto de la participación como accionista en ambas empresas del señor Manuel Delgado Parker, ha quedado demostrado en autos que los accionistas de RPP son el señor Genaro Delgado Parker y don Héctor Delgado Parker, siendo el señor Manuel Delgado Parker un miembro del Directorio, lo que no implica en modo alguno la existencia de vinculación económica. b) La inaplicación del artículo 7 del Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos, aprobado por Resolución CONASEV N° 090-2005-EF-94.10, norma que define como grupo de empresas, a aquel 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, y que debió de ser aplicada por la Sala de mérito; agregando que Radioprogramas del Perú Sociedad Anónima y Agencia de Noticias Teleflash Sociedad Anónima Cerrada son empresas distintas y no existe una presencia común de una misma persona en la titularidad de las acciones de ambas durante el período reclamado. **3.- CONSIDERANDO:** **PRIMERO:** Que, el recurso de casación cumple con los requisitos de forma previstos en el artículo 57 de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, modificado por la Ley N° 27021. **SEGUNDO:** Que, con relación a los agravios denunciados, de su fundamentación se advierte que éstos han satisfecho a cabalidad las exigencias de fondo a que se contrae el artículo 58 de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, modificado por la Ley N° 27021, por lo que el recurso debe ser declarado **PROCEDENTE. TERCERO:** La pretensión contenida en la demanda es que se declare fundada su demanda de pago de beneficios sociales, utilidades e indemnización por despido arbitrario; sustentando su pretensión en que laboró para la demandada como Ejecutiva de Ventas de Publicidad, entre el diez de mayo de mil novecientos noventa y nueve hasta el cinco de febrero del dos mil tres, fecha en que fue cesada de manera arbitraria, agregando que la empresa Radioprogramas del Perú Sociedad Anónima (ahora

GRUPOPORPP Sociedad Anónima) sólo cumplió con pagarle los beneficios sociales que correspondían al sueldo básico percibido de esta empresa, no así los beneficios correspondientes a las comisiones por venta de publicidad, concepto que era parte de su ingreso mensual y que su empleador, a efecto de encubrirlo, le exigía emitir facturas por servicios prestados a favor de la empresa Agencia de Noticias Teleflash Sociedad Anónima y de la demandada. **CUARTO:** Sobre este punto controvertido, las instancias de mérito han determinado fundada en parte la demanda, sustentando su decisión en la existencia de un grupo empresarial y económico de la cual es parte la empresa empleada, así como la empresa Agencia de Noticias Teleflash Sociedad Anónima Cerrada, personas jurídicas en donde no sólo participa como accionista una misma persona, como lo es don Manuel Delgado Parker, sino que además pagaron a la accionante servicios profesionales a través de recibos por honorarios girados por ésta. **QUINTO:** 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. **SEXTO:** La Constitución Política del Estado en su artículo 24 señala que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Asimismo el artículo 26 indica que en la relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. **SETIMO:** El principio de primacía de la realidad, es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, el Tribunal Constitucional ha precisado en la STC N° 1944-2002-AA/TC, que: "(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos" (fundamento 3). **OCTAVO:** Que, los artículos 5 y 7 del Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos aprobado por la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores mediante Resolución CONASEV N° 090-2005-EF-94.10 su fecha veintiocho de diciembre del dos mil cinco; definen a la vinculación (económica) como la relación entre dos personas, naturales o jurídicas que conlleva a un comportamiento concertado presumiendo su existencia - salvo prueba en contrario - cuando forman parte del mismo grupo económico, esto es el conjunto de personas jurídicas cualquiera que sea su actividad u objeto social, donde alguna de ellas ejerce el control de las demás o donde el control de las personas jurídicas que lo conforman es ejercido por una misma persona natural o un mismo conjunto de personas naturales entendiéndose por tal la capacidad de dirigir la administración de la persona jurídica. **NOVENO:** Que, en observancia de la normatividad previamente invocada y en virtud del principio de la primacía de la realidad queda debidamente probado en autos la vinculación económica y empresarial existente entre la recurrente y la Agencia de Noticias Teleflash Sociedad Anónima Cerrada al conformar ambas empresas un mismo grupo económico y empresarial, y ello es así no sólo por la participación de acciones en ambas empresas de una misma persona Manuel Delgado Parker como afirma el letrado que auspicia a la recurrente, sino por la relación familiar de los accionistas que pertenecen al mismo grupo empresarial GRUPOPORPP, y que ambas empresas funcionan en el mismo local; situación que la recurrente pretende que ésta Sala Casatoria revalore, razones por las que la denuncia debe desestimarse. **4.- DECISION:** Por tales consideraciones: **A)** Declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el GRUPOPORPP SOCIEDAD ANONIMA (antes RADIOPROGRAMAS DEL PERU SOCIEDAD ANONIMA) a fojas ochocientos treinta y tres, contra la sentencia de vista de fecha veintiocho de abril del dos mil nueve, obrante a fojas ochocientos veintinueve; en los seguidos por doña Eugenia Liliana Ramos Salas, sobre reintegro de beneficios sociales y otro. **B) DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano conforme a ley; y los devolvieron.- Vocal ponente: Yrivarren Fallaque. **S. S. TAVARA CORDOVA, ACEVEDO MENA, YRIVARREN FALLAQUE, TORRES VEGA, ARAUJO SANCHEZ. C-717567-376**

CAS. LAB. N° 3741 - 2009 CUSCO Lima, primero de Octubre de dos mil diez. **VISTOS;** y **CONSIDERANDO: PRIMERO:** Que, el recurso de casación interpuesto por don Aurelio Kana Cáceres reúne los requisitos de forma exigidos por el artículo 57 de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por la Ley N° 27021, necesarios para su admisibilidad. **SEGUNDO:** Que, en cuanto a los requisitos de fondo el recurrente denuncia: a) la inaplicación del literal a) del artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Sostiene que dicha norma establece que los contratos sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, y que en la sentencia de vista se precisa que el recurrente ha celebrado varios contratos de trabajo sujeto a modalidad, siendo que el último vencía indefectiblemente el treinta y uno de diciembre de dos mil tres, sin embargo al emitir el fallo no se ha tomado en consideración que el actor ha seguido laborando después de la fecha de vencimiento del plazo, hasta el cinco de enero de dos mil cuatro, fecha en la que fue despedido de hecho por lo que el último contrato ha sido desnaturalizado; b) la aplicación indebida del artículo 52 del Decreto Supremo N° 002-97-TR. Indica que en el caso de los trabajadores que han laborado para las empresas de trabajadores es de aplicación obligatoria el artículo 52 del Decreto Supremo N° 002-97-TR; sin embargo, cuando se trata de empresas de servicios temporales o de empresas de servicios

Can Sociedad Anónima Cerrada y otros sobre pago de beneficios sociales y otro; **ORDENARON** publicar la presente resolución en el diario oficial El Peruano, conforme a ley; y los devolvieron. Vocal Ponente: Torres Vega - SS. CHUMPITAZ RIVERA, VINATEA MEDINA, TORRES VEGA, CHAVES ZAPATER, SANTA MARIA MORILLO C-1052309-4

CAS. LAB. N° 328-2012 LIMA. Lima, veintiuno de setiembre de dos mil doce.- **LA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA:** VISTA la causa; en audiencia pública llevada a cabo en el día de la fecha, con los Señores Magistrados Chumpitaz Rivera, Vinatea Medina, Torres Vega, Chaves Zapater y Santa María Morillo, oídos los informes orales; y, luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia: I. **MATERIA DEL RECURSO:** Se trata del recurso de casación interpuesto por Corporación Pesquera Ribar Sociedad Anónima hoy Corporación Pesquera Inca Sociedad Anónima Cerrada, de fecha veintiséis de octubre de dos mil once, obrante a fojas ochocientos sesenta y ocho, contra la sentencia de vista de fecha nueve de setiembre de dos mil once, obrante a fojas ochocientos cuarenta y cuatro, que confirmando la sentencia apelada de fecha treinta de noviembre de dos mil diez, obrante a fojas seiscientos, declara Fundada en parte la demanda de pago de beneficios sociales y otro; y ordena que las codemandadas paguen en forma solidaria la suma de cincuenta y mil ciento nueve nuevos soles con setenta y dos céntimos (S/ 51,109.72). II. **CAUSALES DEL RECURSO DE CASACIÓN:** La parte recurrente, denuncia como causales de su recurso: a) Contravención de las normas que garantizan el derecho a un debido; y, b) Inaplicación del artículo 1183 del Código Civil. III. **CONSIDERANDO:** **Primero:** El recurso de casación reúne los requisitos de forma que para su admisibilidad contempla el artículo 57 de la Ley N° 26636 -Ley Procesal del Trabajo, modificada por la Ley N° 27021. **Segundo:** Respecto a la norma denunciada en el acápite a), la recurrente argumenta que la Sala omite pronunciarse sobre el agravio expuesto en el punto uno del escrito de apelación de sentencia, referido a que no se ha cumplido con realizar un análisis lógico jurídico que concluya en la existencia de cada uno de los elementos que constituyen una relación laboral, más aún cuando todos los elementos de prueba corroboran que no habría una subordinación expresa dentro de la ejecución de las labores prestadas; en tal sentido, la Sala incurre en vicio de nulidad al haber realizado una motivación indebida al momento de concluir la existencia de una supuesta vinculación económica entre todas y cada una de las empresas codemandadas, aún cuando la demandada brindó suficientes elementos objetivos para no avalar la vinculación y, en consecuencia, el pago solidario. **Tercero:** Precísese que aunque la causal que antecede no se encuentra prevista en el artículo 56 de la Ley N° 26636, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27021; sin embargo, la Corte Suprema de manera excepcional aplica la propuesta casatoria que se desprende del artículo 386 del Código Procesal Civil, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 29364, norma que al permitir la apertura para accionar ante infracciones normativas de normas procesales en los casos en que se advierta flagrante afectación al debido proceso, como garantía constitucional de los justiciables, permite a este Supremo Tribunal avocarse al conocimiento de esta causal casatoria a fin de cumplir con los fines del recurso de casación. En el presente caso, este Supremo Tribunal estima que corresponde declarar **improcedente** el presente recurso por dicha causal, al no advertirse afectación al debido proceso en su manifestación de "ausencia" de motivación suficiente que sustente el fallo al que arribaron las instancias de mérito. En efecto, este Supremo Tribunal estima que la argumentación desarrollada en primera y segunda instancia aborda suficientemente los motivos por los cuales considera la existencia de un contrato de trabajo por la prestación efectuada para las codemandadas entre los períodos comprendidos entre el ocho de agosto de dos mil seis hasta el treinta de junio de dos mil siete en Copeinca Sociedad Anónima, del primero de julio de dos mil siete al treinta de octubre de dos mil siete para Ribar Tuna Sociedad Anónima Cerrada; y, del primero de noviembre de dos mil siete al treinta de abril de dos mil ocho 2008 para Ban Can Sociedad Anónima Cerrada, y que atendiendo al principio de veracidad y la presunción del artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el vínculo laboral siempre fue continuado. Así, en las mismas se determinó que la accionante se encontraba sujeta a autorizaciones e indicaciones de su empleador al momento de ejecutar sus labores, conforme se desprende de la traducción oficial de la constancia de fecha treinta de abril de dos mil ocho, en el que se señala que la demandante prestaba servicios para las codemandadas realizando traducciones en general, así como se encargaba de la administración y supervisión del centro de datos en el proceso de Debida Diligencia; en tal sentido, al ejecutar dichos servicios, no podía decir libremente qué documentos traducir, en qué términos y la oportunidad de realización. Es así que, se acredita la prestación personal, pues ninguna de las codemandadas niega los servicios recibidos; la remuneración, se encuentra probada con el tenor del Acta de Verificación de Despido Arbitrario; y, la subordinación, de acuerdo a la constancia traducida y contenida de los correos electrónicos. De otro lado, el desarrollo argumentativo desplegado para condenar al pago solidario de los adeudos laborales determinados también

se encuentra suficientemente motivado al haberse comprobado la utilización fraudulenta de la figura del grupo económico para burlar los derechos laborales de la demandante, en principio, vulnerando su derecho a la estabilidad laboral que propugna la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado; así como vulnerando el cálculo de otros beneficios sociales que tienen como base, precisamente, el elemento de la continuidad en la prestación de los servicios (compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones). **Cuarto:** Desarrollando la causal descrita en el acápite b), la recurrente argumenta que la Sala ha invocado una supuesta responsabilidad solidaria en el pago de los adeudos laborales, sin sustentar dicha decisión en la norma material pertinente. Por el contrario, debió aplicar el artículo 1183 del Código Civil que establece que la solidaridad no se presume, sino que solo la ley o el título de la obligación la establecen de forma expresa. En tal sentido, afirma que se ha preferido elaborar una nueva teoría de atribución de responsabilidad solidaria ligada a la "voluntad o intención de defraudar al trabajador", sin importarle la existencia de la regulación descrita, pues lo razonable habría sido repartir la responsabilidad frente a la demandante, de acuerdo a los períodos en los que estuvo vinculado con cada una. **Quinto:** Conforme lo han establecido las instancias de mérito nos encontramos ante un supuesto de grupo de empresas, al cual se le define como el conjunto de empresas, formal y aparentemente independientes, que están, sin embargo, recíprocamente entrelazadas, al punto de formar un todo complejo pero compacto, en cuanto responde a un mismo interés; también se lo define como aquel que integra a varias sociedades pudiendo una de ellas, en virtud de un contrato o por cualquier otro medio, ejercer una influencia decisiva sobre la actuación del resto, que están bajo su dirección; del mismo modo se les considera una reunión, conglomerado o conjunto de empresas de comunes intereses, actividades similares o afines o también con objetos sociales que dentro de un aparato o circuito productivo resultan concatenados y de ayuda mutua; en suma, se trata de "varias empresas jurídicamente independientes, sometidas a una estrategia general común. Esto es, de unidades empresariales autónomas en torno a una dirección unitaria". Así, pues, en el caso sub estudio se ha podido identificar a los elementos que la doctrina mayoritaria reconoce como constitutivos de este fenómeno económico-jurídico, esto es, la existencia de varias empresas jurídicamente independientes y el sometimiento a una estrategia común o general de conjunto o también conocida como dirección unitaria. **Sexto:** Así, pues, debe precisarse que las prácticas corporativas de holdings empresariales no son prohibidas por el Derecho en general; en efecto, en el Perú, su existencia está normada por Resolución de la Superintendencia de Banca y Seguros N° 445-2000, y la Resolución de CONASEV N° 722-97-EF-94.10; y en el campo del Derecho del Trabajo, el grupo de empresas solamente adquiere significación jurídica cuando a través de su existencia se vulneran derechos laborales, en ostensible fraude a la ley. **Sétimo:** En este sentido, en el caso de autos, un primer dato indicativo de la presencia de un grupo de empresas, es que las codemandadas detentan entre sus funcionarios a la misma persona, el señor Iván Orlic Ticeran, quien es gerente general de dos de las codemandadas: Ribar Tuna Sociedad Anónima Cerrada y Ban Can Sociedad Anónima Cerrada; un segundo dato indicativo lo constituye la información contenida en la documental obrante a fojas sesenta y cinco a sesenta y seis, en tanto de la misma se infiere que en los hechos, las codemandadas se encuentran sujetas a una única dirección, ejercida por el señor Iván Orlic Ticeran; quien ejerce control sobre las tres codemandadas, independientemente de que la recurrente Corporación Pesquera Inca Sociedad Anónima Cerrada indique que esta persona únicamente detenta el diez por ciento del accionariado de esta empresa; en efecto, conforme han señalado las instancias de mérito, en el documento en mención, es el señor Iván Orlic Ticeran, quien firma en representación de todas las codemandadas, brindando como en este caso, la certificación de los servicios brindados por la demandante a favor, indistintamente, de las codemandadas; lo que importa que en la práctica fue esta persona quien asumió la marcha empresarial unitaria de las emplazadas. **Octavo:** La determinación de que, en los hechos, se trata de un único contrato de trabajo cuyo empleador es el grupo mismo y, en específico, las empresas a las cuales se le han prestado servicios efectivos; justifica la extinción de un contrato de trabajo con una sociedad conformante y el inmediato surgimiento de otro con alguna de las demás empresas del grupo, es decir, la sucesiva prestación de servicios para sus diferentes integrantes; en ese sentido, la accionante prestó servicios a la emplazada Corporación Pesquera Inca Sociedad Anónima Cerrada, con fecha ocho de agosto de dos mil seis hasta el treinta de junio de dos mil siete, para luego prestarle servicios a Ribar Tuna Sociedad Anónima Cerrada, desde el día inmediatamente posterior, primero de julio de dos mil siete, en condiciones de laboralidad idénticas, conforme se ha verificado luego de valorados los medios de prueba presentados hasta el treinta de octubre de dos mil siete; y nuevamente ser "contratada" en otra de las empresas del grupo (Ban Can Sociedad Anónima Cerrada) el día inmediato posterior, esto es, el primero de noviembre de dos mil siete hasta el treinta de abril de dos mil ocho. Esta sucesión de hechos resulta ser un mecanismo o modalidad usual a través de la cual se ejecuta el desplazamiento de trabajadores al interior del grupo de empresas con la finalidad, en

algunos casos, de mantener una apariencia de plena independencia no sólo societaria y formal, sino funcional y de asunción de responsabilidades. En tal sentido, para resolver este conflicto jurídico laboral, resulta de aplicación el principio de la primacía de la realidad, que como es consabido, consiste en "la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias", tal como lo señala Plá Rodríguez en su obra "Los Principios del Derecho del Trabajo", quien además señala que este principio básico ha tenido una diversidad de alcances prácticos, siendo uno de ellos el identificar el concepto de "conjunto económico o patrimonial", para que la diversidad de personas jurídicas no aparezca como un obstáculo a la acción del trabajador dirigida a hacer efectivos los derechos que resultan de la prestación de sus servicios. **Noveno:** En efecto, si bien inicialmente la existencia de un grupo empresarial no determina la condena al pago solidario de los adeudos laborales reconocidos a los trabajadores; empero, éste sí procede en caso se comprobare la existencia de fraude en la contratación de los mismos, con el ánimo de eludir pago de obligaciones laborales que tienen como presupuesto fáctico la continuidad en los servicios prestados; que, en el caso de autos, este Supremo Tribunal estima que la condena al pago solidario del adeudo total establecido en las instancias de mérito, se encuentra sustentando en el hecho de que, a pesar que las codemandadas estén constituidas formalmente y posean –se entiende– capitales propios, sin embargo, está acreditado que éstas responden a un objetivo económico común, por lo que, habiendo quedado acreditado que la accionante formalmente ha celebrado contratos sucesivos –sin solución de continuidad– a favor de cada una de las empresas del grupo; se aprecia un *animus fraudulento*, en primer término, de evitar el pago de beneficios sociales tratando de encubrir la relación como una de naturaleza civil; en segundo lugar, al tratar de hacer responsable del pago de eventuales deudas laborales, únicamente a las empresas del grupo consideradas "independientemente", es decir en periodos diferenciados, evita la persecutoriedad de los bienes del empleador que –se colige con razonabilidad– circulan con libertad al interior del grupo; y, en tercer término, esta contratación sucesiva pretende "cortar" la naturaleza indeterminada del vínculo, supuesto fáctico a partir del cual se liquidan beneficios sociales como: la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones. En consecuencia, queda claro que la utilización del grupo de empresas en el caso en concreto se produjo con ánimo fraudulento, lo que, es precisamente el sustento jurídico de la condena de la existencia de una obligación solidaria; conforme al acuerdo del Pleno Jurisdiccional Nacional de Lima, realizado los días veintisiete y veintiocho de junio de dos mil ocho, cuando respecto a la condena de solidaridad se 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."; por lo tanto, el recurso debe ser desestimado también en este extremo. **IV. DECISIÓN:** Por tales consideraciones, declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por Corporación Pesquera Ribar Sociedad Anónima hoy Corporación Pesquera Inca Sociedad Anónima Cerrada, de fecha veintiséis de octubre de dos mil once, obrante a fojas ochocientos sesenta y ocho; en consecuencia: **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha nueve de septiembre de dos mil once, obrante a fojas ochocientos cuarenta y cuatro; en los seguidos por doña Yvonne del Carmen Cruz Castañeda contra Ban Can Sociedad Anónima Cerrada y otros sobre pago de beneficios sociales y otro; **ORDENARON** publicar la presente resolución en el diario oficial El Peruano, conforme a ley; y lo devolvieron. Vocal Ponente: Torres Vega.- SS. CHUMPITAZ RIVERA, VINATEA MEDINA, TORRES VEGA, CHAVES ZAPATER, SANTA MARÍA MORILLO

ARCE ORTIZ, Elmer. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO EN EL PERÚ, DESAFÍOS DE LAS DEFICIENCIAS, Palestra Editores, Lima-Perú, 2008, página 113
C-1052309-5

CAS. N° 552-2011 HUÁNUCO. Lima, veintinueve de noviembre de dos mil doce.- **LA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA:** VISTA la causa; en audiencia pública llevada a cabo en el día de la fecha; con los Magistrados Acevedo Mena, Chumpitaz Rivera, Vinatea Medina, Yrivarren Fallaque y Chaves Zapater; y luego de producida la votación conforme a ley, se ha emitido la siguiente sentencia: **1. RECURSO DE CASACIÓN:** Se trata del recurso de casación interpuesto por don Carlos Juan Quijano Huaranca, en su calidad de curador procesal de don Alberto Serrano Tolentino, de fecha veintiséis de mayo de dos mil diez, obrante a fojas mil trescientos veinticinco, contra la sentencia de vista de fecha tres de mayo de dos mil diez obrante a fojas mil trescientos cinco, que confirmando la sentencia apelada de fecha treinta de noviembre de dos mil nueve, obrante a fojas mil doscientos cuarenta y cuatro, declara Fundada en parte la demanda de desalojo por ocupación precaria. **2. CAUSALES DEL RECURSO:** Mediante resolución de fecha veinticinco de junio de dos mil doce, obrante a fojas ciento ochenta del cuaderno de casación, esta Sala Suprema ha declarado procedente el recurso de casación por la denuncia de *infracción normativa del artículo 139 incisos 3 y 5 de la*

Constitución Política del Estado, concordado con los artículos 50 inciso 6, 121 y 122 inciso 4 del Código Procesal Civil, alegando la parte recurrente que la sentencia de vista no tiene una expresión clara y precisa de lo que se decide y tampoco guarda consonancia con la exigencia constitucional de la motivación, debido a que mientras en su cuarto considerando establece que la resolución de primera instancia se encuentra incurrida en la causal de nulidad, en su parte resolutoria confirma la sentencia apelada, incurriendo con ello en una motivación deficiente, y contraviniendo, por tanto, el derecho a un debido proceso, en su manifestación del derecho de toda persona a obtener una resolución fundada en derecho. **3. CONSIDERANDO: Primero:** El artículo 139 inciso 3, de nuestra Constitución Política consagra como principio rector, dentro del ejercicio de la función jurisdiccional, *la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional*, en relación al cual nuestra jurisprudencia constitucional ha declarado lo siguiente: "la tutela judicial efectiva es un derecho constitucional de naturaleza procesal en virtud del cual toda persona o sujeto justiciable puede acceder a los órganos jurisdiccionales, independientemente del tipo de pretensión formulada y de la eventual legitimidad que pueda, o no, acompañarle a su petición. En un sentido extensivo, la tutela judicial efectiva permite también que lo que ha sido decidido judicialmente mediante una sentencia, resulte eficazmente cumplido. En otras palabras, con la tutela judicial efectiva no solo se persigue asegurar la participación o acceso del justiciable a los diversos mecanismos (procesos) que habilita el ordenamiento dentro de los supuestos establecidos para cada tipo de pretensión, sino que se busca garantizar que, tras el resultado obtenido, pueda verse este último materializado con una mínima y sensata dosis de eficacia". **Segundo:** Uno de los principales componentes del derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva se encuentra constituido por el denominado *derecho a la motivación de las resoluciones*, cuya vigencia se encuentra consagrada en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, que reconoce como uno de los derechos consustanciales a la función jurisdiccional "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". En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha expresado –en una consistente línea jurisprudencial– que "uno de los contenidos del derecho al debido proceso es el derecho a obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos. La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5 del artículo 139 de la Norma Fundamental, garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables. En suma, garantiza que el razonamiento empleado guarde relación y sea suficiente y proporcionado con los hechos que al juez penal corresponde resolver" (STC N° 4348-2005-PA/TC). **Tercero:** Como puede apreciarse, entonces, el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales ha merecido, dentro de nuestro ordenamiento jurídico, una protección por parte de la propia Carta Política; y bajo este contexto, su vigencia específica dentro del proceso civil ha sido reconocida por nuestro legislador en los artículos 50 inciso 6, 121 y 122 inciso 4 del Código Procesal Civil, los cuales imponen al Juez Civil la carga específica de acompañar a sus decisiones una motivación expresa y clara que justifique adecuadamente y en base a Derecho aquello que ha decidido. **Cuarto:** En el presente caso, se advierte de fojas veintiocho que el proceso es iniciado con motivo de la demanda de desalojo por ocupación precaria interpuesta por doña María Rosa Showing Villanueva contra don Francisco Hermitaño Goñi y otros a efectos que el Juez ordene a estos últimos que restituyan la posesión del predio rústico denominado Parcela N° 84, de seis hectáreas y dos mil setecientos ochenta y uno con treinta y cinco metros cuadrados, en el Anexo de Andabamba, Distrito de Pillomarca, Provincia y Departamento de Huánuco. **Quinto:** Para sustentar este petitorio, la demandante señala que el veintidós de octubre de mil novecientos noventa y seis adquirió la propiedad del referido bien inmueble, a través de un contrato de compraventa celebrado con quienes fueron sus anteriores propietarios, representados por el Presidente y Secretario de la Comisión de Disolución y Liquidación del Anexo Andabamba, Joaquín Doroteo González y Heber Huaqui Tito, fecha a partir de la cual ejerció la posesión pacífica del bien, hasta el año mil novecientos noventa y nueve, cuando los demandados, aprovechando su ausencia, se posesionaron en forma violenta de él hasta la actualidad. **Sexto:** Al conocer en apelación esta demanda, la Sala Civil de Huánuco ha confirmado la decisión dictada en primera instancia por el Juez del Primer Juzgado Mixto del mismo distrito judicial, que declaró fundada en parte la demanda y ordenó a los emplazados restituir a la demandante la posesión del bien *sub litis*. No obstante, al analizar los fundamentos de la decisión dictada por la Sala de mérito, se puede advertir que en su cuarto considerando, la sentencia de vista expresa textualmente lo siguiente: "Motivar no se construye a la simple subsunción de los hechos a la norma aplicable, sino que tiene que justificarse la decisión a adoptarse, en base a los hechos, los elementos probatorios que obran en el proceso, las normas jurídicas

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN 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 Vista 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.A. – Hidrandina S.A, Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electronoroeste S.A. – Electronoroeste 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.

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.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN N° 10759-2014

LIMA

Pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO LABORAL

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) La contradicción 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 causales 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 por qué 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 **acápito a)**, al haberse expresado cuál es la norma inaplicada, se ha dado cumplimiento a lo señalado 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 en **procedente**.

Quinto: Respecto a la causal denunciada en el **acápito b)**, debe tenerse en cuenta que el principio de primacía de la realidad no constituye propiamente una norma de derecho material; en consecuencia, no puede denunciarse la inaplicación de los principios de orden general, por lo que de conformidad con lo previsto en el último párrafo 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

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN N° 10759-2014

LIMA

Pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO LABORAL

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.

Sétimo: El artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR (Texto Único 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 plazo indeterminado"*.

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.

Décimo: 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 cláusula segunda que las codemandadas 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, 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

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN N° 10759-2014
LIMA
Pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO LABORAL

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 DISTRILUZ.

Décimo 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 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 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 evidencie 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 trece de mayo de dos mil catorce, 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;

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN N° 10759-2014
LIMA
Pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO LABORAL

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 S.A. – Electronoroeste 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; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque** y los devolvieron.
S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

MORALES GONZÁLEZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

Cec/Mamf

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL 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

ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 4871 - 2015
LIMA**

**Indemnización por Daños y Perjuicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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 cuatro 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

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 4871 - 2015
LIMA
Indemnización por Daños y Perjuicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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*".

ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 4871 - 2015
LIMA

Indemnización por Daños y Perjuicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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

ANA MARINA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 4871 - 2015
LIMA**

**Indemnización por Daños y Perjuicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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 

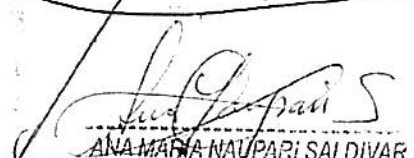
YRIVARREN FALLAQUE 

ARIAS LAZARTE 

DE LA ROSA BEDRIÑANA 

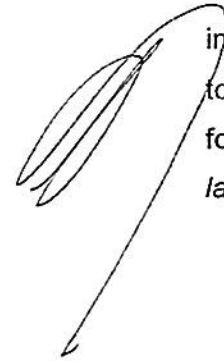
MALCA GUAYLUPO 

Cec


ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

**EL VOTO EN MINORIA 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*


ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 4871 - 2015

LIMA

**Indemnización por Daños y Perjuicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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

ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 4871 - 2015

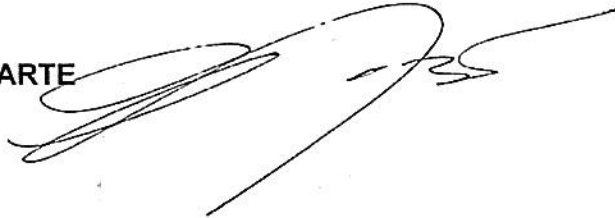
LIMA

**Indemnización por Daños y Perjuicios
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

laboral seguido por la demandante Liz Karin López Yaya, sobre indemnización por daños y perjuicios.

S.S

ARIAS LAZARTE



ANAMARÍA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA